

Міністерство освіти і науки України
Чорноморський національний університет імені Петра Могили



*Всеукраїнська
науково-практична конференція*

X ЮРИДИЧНІ МОГИЛЯНСЬКІ ЧИТАННЯ

ПРОГРАМА та ТЕЗИ

26 квітня 2024 року

Миколаїв – 2024

УДК 378(06)ЧНУ
Ю 70

Ю 70 X Юридичні могилянські читання : Всеукр. наук.-
практ. конф. : програма та тези / ЧНУ ім. Петра Могили. –
Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2024. – 132 с.

Міністерство освіти і науки України
Чорноморський національний університет імені Петра Могили



*Всеукраїнська
науково-практична конференція*

X ЮРИДИЧНІ МОГИЛЯНСЬКІ ЧИТАННЯ

ПРОГРАМА

26 квітня 2024 року

Миколаїв – 2024

СЕКЦІЯ

ПРАВОВІ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРИВАТНОГО ТА ПУБЛІЧНОГО ПРАВА

Керівник секції: Валецька О. В. – канд. юрид. наук, доцент.

Секретар секції: Солопова Ю. – провідний фахівець кафедри.

Бердиченко І. О. (канд. юрид. наук, ст. викладач кафедри цивільного та кримінального права і процесу ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, професор Міжнародної Кадрової Академії). **Напрями удосконалення правового регулювання функціонування Єдиного реєстру осіб, зниклих безвісті за особливих обставин.**

Блага А. Б. (д-р юрид. наук, доцент, завідувач кафедри цивільного та кримінального права і процесу ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв). **Питання міжвідомчої взаємодії у сфері запобігання та протидії домашньому насильству.**

Валецька О. В. (канд. юрид. наук, доцент кафедри історії та теорії держави і права ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв). **Теоретичний та практичний аспект дослідження звільнення за вчинення аморально-го проступку.**

Гресь І. А. (провідний юрисконсульт ТОВ «ЕЛІКАТНИЙ СМАК», членкиня асоціації правників України, членкиня асоціації жінок-юристок України «ЮрФем», членкиня платформи «Адвокат Народу», менторка ЧНУ імені Петра Могили м. Миколаїв). **Припинення стягнення аліментів у зв'язку зі зміною місця проживання дитини: проблеми та шляхи вирішення.**

Казарян Е. Г. (аспірантка Національного наукового центру «Інститут судової експертизи ім. засл. Професора М. С. Бокаріуса», м. Харків, викладач кафедри конституційного та адміністративного права і процесу ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв). **Поняття та особливості мови ворожнечі.**

Каплій О. В. (канд. юрид. наук, доцент кафедри конституційного та адміністративного права і процесу ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв), **Смоляр Ю. В.** (магістр 5 курсу ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв). **Особливості переміщення через митний кордон України в умовах воєнного стану окремих категорій товарів: гуманітарної допомоги та ліків.**

Каплій О. В. (канд. юрид. наук, доцент кафедри конституційного та адміністративного права і процесу ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв), **Кійко Т. О.** (капітан юстиції, помічник начальника центру з правової роботи – начальник юридичної служби Миколаївського обласно-

го територіального центру комплектування та соціальної підтримки, м. Миколаїв), **Гендерна рівність під час проходження військової служби: міжнародний аспект.**

Кобак М. В. (начальник відділу забезпечення судового процесу та аналітично-статистичної роботи Миколаївського окружного адміністративного суду, канд. юрид. наук, ст. викладач кафедри конституційного та адміністративного права і процесу ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв). **Проблематика визначення складу суду після скасування ухвали про відмову у відкритті провадження в адміністративній справі.**

Левицький А. О. (канд. юрид. наук, начальник управління криміналістичного забезпечення Головного слідчого управління Національної поліції України, ст. викладач кафедри цивільного та кримінального права і процесу ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв). **Криміналістичне забезпечення розслідування воєнних злочинів: поняття, зміст, практичний аспект.**

Марчук Т. С. (юрист в сфері освіти, ментор юридичної клініки «Veritas» юридичного факультету ЧНУ імені Петра Могили м. Миколаїв). **Деякі аспекти порушення прав здобувачів сфери загальної середньої освіти в Україні: правові основи розуміння.**

Панченко С. С. (канд. юрид. наук, доцент (б.в.з.), кафедри цивільного та кримінального права і процесу ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв). **Система захисту прав людини в Європейському Союзі.**

Петросян К. Є. (здобувачка третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти, ОНП «Право», СНУ ім. В. Даля, Київ) **Котова Л. В.** (канд. юрид. наук, професор, в. о. зав. кафедри правознавства СНУ ім. В. Даля, Київ). **Аналіз національної судової практики адміністративних судів в аспекті відновлення порушеного права людини на соціальний захист.**

Січко Д. С. (канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедри цивільного та кримінального права і процесу, декан юридичного факультету ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв). **Окремі питання категорії непередбачуваних обставин під час дії воєнного стану в Україні.**

Татаренко Г. В. (канд. юрид. наук, професор, завідувач кафедри конституційного права Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, м. Київ). **Гендерно-зумовлене насильство як вияв гендерної нерівності та порушення прав людини в умовах збройного конфлікту.**

Ткаля О. В. (канд. юрид. наук, доцент, т. в. о. зав. кафедри конституційного та адміністративного права і процесу ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв). **Щодо принципів реалізації державної влади.**

СЕКЦІЯ

НАУКОВІ ПОШУКИ: ТЕОРІЯ, ІСТОРІЯ, ФІЛОСОФІЯ, СОЦІОЛОГІЯ ПРАВА, ЮРИДИЧНА ПСИХОЛОГІЯ, ПОРІВНЯЛЬНЕ ПРАВОВИЗНАВСТВО

Керівник секції: Лісна І. С. – канд. юрид. наук, доцент, завідувач кафедри.

Секретар секції: Остапчук Х. – провідний фахівець деканату.

Коваль А. А. (д-р юрид. наук, професор, проректор ЧНУ імені Петра Могили з науково-педагогічної роботи та міжнародного співробітництва, професор кафедри конституційного та адміністративного права і процесу ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв). **Сприяння професійній освіті юристів через комплексну систему тьюторства та менторства.**

Лісна І. С. (канд. юрид. наук, доцент, доцент, завідувач кафедри історії та теорії держави і права ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв). **Політична криза: сутність, причини виникнення та роль інформаційної війни.**

Ковальова С. Г. (канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедри історії та теорії держави і права ЧНУ імені Петра Могили). **European standards of children's rights: legal regulation of food advertising to children in Denmark.**

Озерський І. В. (д-р юрид. наук, професор, професор кафедри цивільного та кримінального права і процесу ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв). **Безправні методи психотерапії.**

Стратонов В. М. (д-р юрид. наук, професор, заслужений юрист України, професор кафедри конституційного та адміністративного права і процесу ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв). **Підготовка та написання дисертаційних досліджень в умовах воєнного стану.**

СЕКЦІЯ

ДИСКУСІЯ МОЛОДИХ ВЧЕНИХ

Керівник секції: Ткаля О. В. – канд. юрид. наук, доцент.

Секретар секції: Казарян Е. Г. – викладач кафедри конституційного та адміністративного права і процесу.

Гаврилюк Я. С. (магістр 5 курсу ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв), науковий керівник – **Кур'ян В. В.** (доктор філософії у галузі «Право», ст. викл. кафедри конституційного та адміністративного права і процесу, ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв). **Принцип фінансової самодостатності місцевого самоврядування в контексті публічного адміністрування податку на нерухоме майно в умовах воєнного стану.**

Волченко Д. В. (магістр 5 курсу ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв), науковий керівник – **Валецька О. В.** (канд. юрид. наук, доцент ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв). **Особливості правового регулювання трудових відносин у Федеративній Республіці Німеччина: досвід для України.**

Гусєв І. В. (магістр 5 курсу ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв), науковий керівник – **Валецька О. В.** (канд. юрид. наук, доцент ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв). **Адаптація трудового законодавства до воєнного стану: аналіз дистанційної роботи та її регулювання.**

Останчук Х. В. (магістр 5 курсу ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв), науковий керівник – **Валецька О. В.** (канд. юрид. наук, доцент ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв). **Трудова міграція.**

Пишинов О. Ю. (магістр 5 курсу ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв), науковий керівник – **Валецька О. В.** (канд. юрид. наук, доцент ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв). **Поняття, види матеріальної відповідальності працівника.**

Смоляр Ю. В. (магістр 5 курсу ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв), науковий керівник – **Валецька О. В.** (канд. юрид. наук, доцент ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв). **Судова практика у сфері протидії мобінгу.**

Тригуб А. С. (магістр 5 курсу ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв), науковий керівник – **Валецька О. В.** (канд. юрид. наук, доцент ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв). **Призупинення дії трудового договору.**

Міністерство освіти і науки України
Чорноморський національний університет імені Петра Могили



*Всеукраїнська
науково-практична конференція*

X ЮРИДИЧНІ МОГИЛЯНСЬКІ ЧИТАННЯ

ТЕЗИ

26 квітня 2024 року

Миколаїв – 2024

Секція

ПРАВОВІ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРИВАТНОГО ТА ПУБЛІЧНОГО ПРАВА

УДК 004.056(063) к 38

Бердиченко І. О.,

канд. юрид. наук, професор Міжнародної Кадрової Академії,
ст. викладач кафедри цивільного та кримінального права і процесу,
ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ ЄДИНОГО РЕЄСТРУ ОСІБ, ЗНИКЛИХ БЕЗВІСТІ ЗА ОСОБЛИВИХ ОБСТАВИН

На сьогодні нормативно-правове врегулювання функціонування Єдиного реєстру осіб, зниклих безвісті за особливих обставин (далі – Реєстр) безпосередньо забезпечує Закон України «Про правовий статус осіб, зниклих безвісті за особливих обставин» [1] та наказ МВС України від 29.08.2022 № 535 «Про затвердження Положення про Єдиний реєстр осіб, зниклих безвісті за особливих обставин» [2].

Відповідно до статті 1 згаданого Закону, Єдиний реєстр осіб, зниклих безвісті за особливих обставин, – електронна база даних, призначена для зберігання, захисту, обробки, використання і поширення визначеної цим Законом інформації про осіб, зниклих безвісті за особливих обставин, їх невпізнані останки, наявність чи відсутність рішення суду про визнання осіб, зниклих безвісті, безвісно відсутніми або оголошення померлими, а також інших даних, що використовуються для забезпечення обліку осіб, зниклих безвісті, з метою їх розшуку.

У чинній редакції статті 4 (Набуття правового статусу особи, зниклої безвісті за особливих обставин) згаданого Закону передбачено, що особа набуває статусу такої, що зникла безвісті за особливих обставин, з моменту внесення про неї відомостей, що містяться у заяві про факт зникнення, до Єдиного реєстру осіб, зниклих безвісті за особливих обставин, у порядку, передбаченому цим Законом, та вважається такою, що зникла безвісті за особливих обставин, з моменту подання заявником заяви про факт зникнення особи. Особа вважається зниклою безвісті за особливих обставин до моменту припинення її розшуку у порядку, передбаченому цим Законом [1].

Аналіз норм вищезазначеного Закону дає підстави вважати, що наразі існує потреба в удосконаленні нормативно-правового регулювання статусу осіб, зниклих безвісти за особливих обставин та належного функціонування Єдиного реєстру осіб, зниклих безвісти за особливих обставин, і відповідно, це викликає необхідність у внесенні певних змін у цей Закон.

Перш за все, потребує уточнення термінологічний апарат Закону, оскільки правильна та чітка термінологія є запорукою ефективного використання нормативно-правових актів на практиці. Також потребує опрацювання питання визначення правового статусу інформації, що обробляється в Реєстрі, а також правового статусу створювачів такої інформації, що відповідно впливає на правозастосування норм цього Закону, наприклад питання стосується необхідності вдосконалення порядку обліку осіб в зазначеному Реєстрі виключно на підставі безвісно зникнення за особливих обставин, а не лише за фактом подання заяви про розшук особи, і отже удосконалення алгоритму внесення інформації до Реєстру та проведення перевірки статусу особи, чіткого підтвердження статусу особи, яка зникла безвісти за особливих обставин та відмінності від статусу особи, зниклої безвісти за інших причин, наприклад у зв'язку з переховуванням від правоохоронних або судових органів, перебуванням за кордоном, тощо. Наступне, це питання правових підстав скасування статусу особи, зниклої безвісти за особливих обставин у разі, якщо згодом будуть виявлені обставини, які виключають наявність особливих обставин під час зникнення, і відповідно ці питання викликають потребу в доопрацюванні підстав виникнення права отримання державної соціальної допомоги.

Наступне, серед юридико-технічних проблем у сфері правозастосування згаданого Закону. Так, відповідно до ст. 12 зазначеного Закону держателем Реєстру визначено Міністерство внутрішніх справ України [1]. На порталі МВС України за посиланням: <https://mvs.gov.ua/> [3], розміщено розділ «Відповіді на найбільш поширені питання щодо отримання витягу з Єдиного реєстру осіб, зниклих безвісти за особливих обставин», серед іншого роз'яснюється, що для отримання витягу з Реєстру необхідно подати до Управління з питань осіб, зниклих безвісти за особливих обставин (Секретаріату Уповноваженого з питань осіб, зниклих безвісти за особливих обставин) відповідний запит. Разом з тим, не враховано той факт, що повноваження працівників Секретаріату (права та обов'язки) Законом не визначені. До того, сам Закон не передбачає можливості делегування Уповноваженим з питань осіб, зниклих безвісти за особливих обставин своїх функцій та повноважень іншим особам. Отже знову повертаємось до питання необхідності удосконалення термінологічного апарату та правового статусу створювачів інформації в Реєстрі.

Потребує узгодження норми Закону України «Про правовий статус осіб, зниклих безвісти за особливих обставин» [1] та Закону України «Про публічні електронні реєстри» [4], який прийнятий значно пізніше, зокрема питання порядку надання реєстрової інформації з Єдиного реєстру осіб, зниклих безвісти за особливих обставин в інших, ніж витяг, формах, які передбачені у ст. 34 Закону України «Про публічні електронні реєстри».

Список використаних джерел

1. Про правовий статус осіб, зниклих безвісти за особливих обставин. Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2505-19#Text> (дата звернення: 18.04.2024 р.).

2. Про затвердження Положення про Єдиний реєстр осіб, зниклих безвісти за особливих обставин. Наказ МВС України від 29.08.2022 № 535. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0998-22#Text> (дата звернення: 18.04.2024 р.).

3. Відповіді на найбільш поширені питання щодо отримання витягу з Єдиного реєстру осіб, зниклих безвісти за особливих обставин. МВС України. URL: <https://mvs.gov.ua/uk/sekretariat-upovnovazhenogoz-pitan-osib-zniklix-bezvisti-za-osoblivix-obstavin/korisna-informaciia/vidpovidi-na-naibils-posireni-pitannia-shhodo-otrimannia-vitiagu-z-jedinogo-rejestru-osib-zniklix-bezvisti-za-osoblivix-obstavin> (дата звернення: 18.04.2024 р.).

4. Про публічні електронні реєстри. Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1907-20#Text> (дата звернення: 18.04.2024 р.).

УДК 343.9

Блага А. Б.,

д-р юрид. наук, доцент,

завідувач кафедри цивільного та кримінального права і процесу
ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ПИТАННЯ МІЖВІДОМЧОЇ ВЗАЄМОДІЇ У СФЕРІ ЗАПОБИ- ГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ ДОМАШНЬОМУ НАСИЛЬСТВУ

Відповідно до наявних статистичних даних, за 12 місяців 2023 р. до Національної поліції України надійшло 291 428 заяв, повідомлень про вчинення домашнього насильства та насильства за ознакою статі. За

результатами їх розгляду поліцейські склали 163 542 протоколи про адміністративне правопорушення, передбачене ст. 173-2 КУпАП (Вчинення домашнього насильства, насильства за ознакою статі, невиконання термінового заборонного припису або неповідомлення про місце свого тимчасового перебування), а також було розпочато 6805 кримінальних проваджень (що в цілому становить 58,5% від загальної кількості отриманих заяв, повідомлень).

Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція) наголошує на необхідності забезпечення державами – учасницями загальнодержавної ефективної, усеосяжної та скоординованої політики, в центрі всіх заходів якої повинні бути права жертви та щоб така політика здійснювалася за допомогою ефективного співробітництва між усіма відповідними органами, установами та організаціями, як-от: державні органи, національні, регіональні й місцеві парламенти та органи, національні установи з прав людини та організації громадянського суспільства [1, ст. 7]. Україна ратифікувала Стамбульську конвенцію у 2022 році і наразі продовжує приводити національне законодавство у відповідність до її норм.

Зокрема, одним із основних напрямів реалізації державної політики у сфері запобігання та протидії домашньому насильству визначене ефективне реагування на факти домашнього насильства шляхом запровадження механізму взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству [2, ст. 5]. Перевагами міжвідомчої взаємодії у сфері запобігання та протидії домашньому насильству є те, що вона дозволяє досягти таких цілей:

- скоординоване запобігання домашньому насильству;
- забезпечення ефективної та практичної реалізації прав постраждалих осіб;
- інтегроване і різноспрямоване реагування на факти вчинення насильства, надання допомоги і захисту постраждалим особам, а також проведення роботи з кривдниками, використовуючи узгоджені міжвідомчі робочі правила та інструменти;
- забезпечення та спрощення доступу до служб підтримки для постраждалих осіб;
- отримання більш точних даних про конкретний випадок домашнього насильства, історію і напрямки реагування та надання допомоги;
- забезпечення ведення звітності на всіх рівнях й усіма суб'єктами [3].

Загальна схема міжвідомчої взаємодії описана в постанові Кабінету Міністрів України від 22 серпня 2018 р. № 658 «Про затвердження

Порядку взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі». Проте в кожній громаді є свої особливості – і стосовно наявних суб'єктів взаємодії, і стосовно видів та обсягу послуг, які вони надають.

Отже, щоб ефективно використовувати наявні ресурси та максимально швидко надати постраждалим особам необхідні захист і підтримку, на місцевому рівні важливо розробити порядок взаємодії усіх залучених суб'єктів. З цією метою варто сформувати робочу групу, до якої включити досвідчених і вмотивованих представників різних суб'єктів взаємодії. Проте, перш, ніж розробляти такі механізми, членам робочої групи важливо самим пройти відповідне навчання щодо взаємодії суб'єктів у сфері запобігання та протидії домашньому насильству.

Після цього потрібно створити зведену базу даних з контактами суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії насильству, до допомоги постраждалим особам (назва, адреса, номер телефону, електронна адреса сайту (за наявності), графік роботи / прийому, за згодою керівників чи спеціалістів – їх прізвище, ім'я, по-батькові). Така інформаційна картка допоможе зрозуміти наявні в громаді ресурси та виявити пробіли у наданні послуг постраждалим чи роботі з кривдниками і визначити шляхи їх усунення (наприклад, через закупівлю відповідних послуг в інших громадах чи організацію спільного фінансування послуги декількома громадами).

Далі варто зробити схему наявних суб'єктів взаємодії, до яких може звернутись постраждала особа, та визначити шляхи, способи, терміни і правила передачі інформації про виявлені факти насильства до інших суб'єктів, а також як в громаді буде відбуватись перенаправлення постраждалих до різних суб'єктів для отримання необхідної допомоги і послуг, та як буде організований зворотний зв'язок від постраждалих. Система перенаправлення працюватиме ефективно за умови, якщо інформація / відомості про установи та організації, конкретних надавачів послуг (фахівців) і контактні дані будуть систематизовані та передані всім відповідним установам. Ці дані також необхідно періодично оновлювати.

Наступний крок – визначити механізм координації взаємодії суб'єктів, тобто описати, хто є координатором; до повноважень яких структурних підрозділів органу місцевої влади належить здійснення заходів у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі; за допомогою якого дорадчого органу забезпечується міжвідомча співпраця; чи створюється при дорадчому органі міжвідомча робоча група, члени якої аналізуватимуть дані від

різних суб'єктів про випадки насильства, якість наданих послуг постраждалим особам, готуватимуть проекти різного роду рішень, розглядатимуть складні випадки та узгоджуватимуть дії між суб'єктами тощо.

Після того, як буде підготовлений проект Порядку взаємодії суб'єктів з урахуванням місцевої специфіки його потрібно затвердити (найчастіше – рішенням голови громади) і розповсюдити з мотивованим навчанням серед дотичних суб'єктів.

Оскільки це важливий крок, який допомагає забезпечити гнучку та адаптивну організацію міжвідомчого реагування на факти насильства, забезпечення безпеки постраждалих і надання їм допомоги і послуг, рекомендується містам і громадам, які поки не мають локального Порядку взаємодії, розробити, затвердити і використовувати в практичній діяльності його з урахуванням місцевої специфіки.

Список використаних джерел

1. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція). – URL :

https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11?find=1&text=%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%BF%D0%BB%D0%B5%D0%BA#w1_1

2. Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству». – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>

3. Межведомственное реагирование на ГН. Эффективный и скоординированный подход к защите и расширению прав жертв/лиц, переживших ГН / И. Хорга, Б. Никоарэ, Н. Абасаде (перев. с рум.) – РО ЮНФПА СВЕЦА, 2015. – 30 с.

УДК. 349.227

Валецька О. В.,

канд. юрид. наук, доцент,
доцент кафедри історії та теорії держави і права,
ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ТЕОРЕТИЧНИЙ ТА ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА ВЧИНЕННЯ АМОРАЛЬНОГО ПРОСТУПКУ

Ч. 2 ст. 54 Закону України «Про освіту» визначає серед інших обов'язків педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівни-

ків: дотримуватися педагогічної етики; настановленням і особистим прикладом утверджувати повагу до суспільної моралі та суспільних цінностей [1].

Згідно з п. 3 ст. 41 КЗпП України вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи, є підставою для розірвання трудового договору з працівником. Аморальним проступком є винне діяння такого працівника, що суперечить загальноприйнятим нормам і правилам, порушує моральні устої суспільства, моральні цінності, які склалися в суспільстві, і суперечить змісту трудової функції, тим самим дискредитуючи службово-виховні, посадові повноваження відповідного кола осіб. Зокрема, аморальними проступками слід вважати появу в громадських місцях у нетверезому стані, нецензурну лайку, бійку, поведінку, що принижує людську гідність, тощо. Аналіз положень п. 3 ст. 41 КЗпП України та Закону України «Про освіту» дає підстави для висновку про те, що працівники, які виконують виховну функцію, – вчитель, педагог, вихователь – зобов'язані бути людьми високих моральних переконань і бездоганної поведінки. Отже, якщо педагог недостойною поведінкою скомпрометував себе перед учнями, іншими особами, порушив моральні норми, через що втратив авторитет, дискредитував себе як вихователь, він може бути звільнений з роботи за п. 3 ст. 41 КЗпП України (постанова Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 11 лютого 2015 р. у справі № 6-248цс14). Звільнення працівника, який виконує виховні функції та який вчинив аморальний проступок, допускається за наявності двох умов: 1) аморальний проступок повинен бути підтверджений фактами; 2) вчинення проступку несумісне з продовженням роботи, що має виховну функцію. Таке звільнення допускається за вчинення аморального проступку як при виконанні трудових обов'язків, так і не пов'язаного з ними (вчинення такого проступку в громадських місцях або в побуті) (постанова Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 22 березня 2017 р. у справі № 6-3135цс 16) [2].

У Постанові Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів»: 28. При розгляді справ про поновлення на роботі осіб, звільнених за пунктами 2 і 3 ст.41 КЗпП, судам слід враховувати, що розірвання трудового договору з цих підстав не є заходом дисциплінарного стягнення і тому вимоги статей 148, 149 КЗпП про строк і порядок застосування дисциплінарних стягнень на ці випадки не поширюються. Разом з тим при вирішенні справ про звільнення з цих підстав суди мають брати до уваги відповідно час, що пройшов з моменту вчинення винних дій чи аморального проступку,

наступну поведінку працівника і інші конкретні обставини, що мають значення для правильного вирішення спору [3].

З підстав вчинення аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи (п. 3 ст. 41 КЗпП), можуть бути звільнені лише ті працівники, які займаються виховною діяльністю, наприклад, вихователі, вчителі, викладачі, практичні психологи, соціальні педагоги, майстри виробничого навчання, методисти, педагогічні працівники позашкільних закладів. Таке звільнення допускається як за вчинення аморального проступку при виконанні трудових обов'язків, так і не пов'язаного з ними (вчинення такого проступку в громадських місцях або в побуті). Звільнення не може бути визнано правильним, якщо воно проведено лише внаслідок загальної оцінки поведінки працівника, не підтверженої конкретними фактами.

Прикладом судового рішення щодо звільнення за аморальний вчинок може бути рішення Красноградського районного суду у справі № 626/3564/23 від 21.03.2024 року м. Красноград за позовною заявою викладача коледжа до Красноградського аграрно-технічного фахового коледжу імені Ф. Я.Тимошенка про визнання незаконним та скасування наказу про припинення трудового договору та поновлення на роботі. В обґрунтування вимог позивач зазначила, що працює на посаді викладача коледжу. 19 жовтня 2023 року вона отримала засобами поштового зв'язку копію наказу директора Красноградського аграрно-технічного фахового коледжу імені Ф.Я. Тимошенка Кіяшка В. М. № 114-к від 17.10.2023 «Про застосування ст. 41 п.3 Кодексу законів про працю України». З наказом ОСОБА_3 категорично не згодна, звертає увагу що наявні упереджені дії адміністрації Красноградського аграрно-технічного фахового коледжу імені Ф. Я. Тимошенка та реалізується намір звільнити її з посади за будь-яку ціну, враховуючи її попереднє поновлення на посаді в судовому порядку з 01.09.2023, а також оскарження догани. Наявні ознаки дискримінації прав у зв'язку з неприязними стосунками з адміністрацією навчального закладу. Жодних дій, які могли підпадати під аморальний проступок позивач не вчиняла, факти, зазначені в наказі № 114-к від 17.10.2023, не доведені. Підставою для звільнення, як зазначив представник відповідача, є вчинення позивачем, яка виконує виховні функції, аморального проступку 21 вересня 2023 року, зокрема те, що до тимчасово виконуючої обов'язки директора, яка перебувала в кабінеті та розмовляла по телефону, увірвалася позивач. При цьому позивач кричала і перебивала телефонну розмову. Того ж дня, при отриманні наказу у відділі кадрів, грубо поводитися з старшим інспектором кадрів, вирвала з рук та розірвала перший лист оригіналу наказу з яким ознайомлювалася, назвала «преступницею», при цьому голосно кричала. Такі дії суперечать ети-

чним нормам поведінки в коледжі, побуті, громадських місцях та є несумісним з продовженням виконання виховних функцій. Суд виходить з того, що не доведений факт вчинення позивачем 21 вересня 2023 року дій, які для педагога є аморальними, оскільки вона емоційно спілкувалася в приміщенні навчального закладу з іншими працівниками, при цьому громадський порядок не порушувався, не надано відомостей про вчинення адміністративного правопорушення (проступку) або кримінального правопорушення. Відповідач не надав суду належних та допустимих доказів, які б спростовували зазначені обставини, внаслідок чого позивачку звільнили з посади без дотриманням вимог трудового законодавства, отже наявні підстави для задоволення позову. При звільненні із роботи відповідачем не наведено обставин того, в чому саме полягає аморальність вчиненого позивачкою, а саме звільнення проведено внаслідок оцінки дій позивачки за результатами складеного акту фіксування порушення трудової дисципліни 21.09.2023. Тому позовні вимоги задоволено у повному обсязі [4].

Список використаних джерел

1. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2145-19> (дата звернення: 18.04.2024 р.).
2. Постанова Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 11 лютого 2015 р. у справі № 6-248цс14URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/42763568> (дата звернення: 18.04.2024 р.).
3. Про практику розгляду судами трудових спорів. Постанова Пленуму Верховного Суду від 06.11.1992 р. № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text> (дата звернення: 16.04.2024).
4. Судове рішення по справі № 626/3564/23 від 21.03.2024 року URL: <https://reyestr.court.gov.ua/> (дата звернення: 18.04.2024 р.).

Гресь І. А.,
провідний юрисконсульт ТОВ «ЕЛКАТНИЙ СМАК»,
членкиня асоціації правників України,
членкиня асоціації жінок-юристок України «ЮрФем»,
членкиня платформи адвокат народу,
менторка ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ПРИПИНЕННЯ СТЯГНЕННЯ АЛІМЕНТІВ У ЗВ'ЯЗКУ ЗІ ЗМІНОЮ МІСЦЯ ПРОЖИВАННЯ ДИТИНИ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ

Дана теза спрямована на вивчення складних аспектів стягнення аліментів у зв'язку зі зміною місця проживання дитини. Ця проблема виникає у сучасному суспільстві і вимагає аналізу. Дослідження в цій області допоможуть розв'язати питання ефективного захисту прав дитини в умовах зміни її місця проживання.

Законодавством України не передбачено автоматичного припинення стягнення аліментів з того із батьків, з яким з часом почала проживати дитина. Якщо такий батько чи мати не здійснять жодних дій, направлених на юридичне оформлення цих питань, з нього і надалі будуть стягуватися аліменти на користь того із батьків, з яким дитина вже не проживає.

Якщо місце проживання дитини та порядок її утримання (сплати аліментів) були зафіксовані у нотаріально посвідченому договорі між батьками, ситуація може бути врегульована у аналогічному порядку. Тобто, батьки мають право укласти додаткову угоду до цього договору та внести відповідні зміни із врахуванням нових життєвих обставин. Такі зміни можуть включати фіксацію нового місця проживання дитини та порядок виконання аліментних зобов'язань тим із батьків, який тепер проживає окремо.

Якщо ж сторони не можуть дійти згоди щодо зміни умов договору або аліменти були встановлені рішенням суду, припинити стягнення аліментів можна виключно у судовому порядку.

За таких умов той із батьків, з яким почала проживати дитина, має звернутися до суду із позовною заявою про звільнення від сплати аліментів.

Які докази доцільно надати суду?

Звертаючись до суду із такою позовною заявою доцільно надати докази, які підтверджують: 1) наявність встановленого обов'язку позивача сплачувати аліменти; 2) зміну місця проживання дитини; 3) відсутність заборгованості зі сплати аліментів за позивачем.

Наявність рішення суду або договору, яким закріплено обов'язок позивача сплачувати аліменти, дає суду можливість зрозуміти, про припинення якого обов'язку та ким саме йдеться.

Адже у випадку, якщо дитина почала проживати із платником аліментів, а він і надалі продовжує їх сплачувати іншому із батьків, існує порушення як прав дитини на отримання цих платежів, так і майнових прав платника аліментів.

На підтвердження того, що дитина змінила місце свого проживання можна подати такі письмові докази як акт обстеження умов проживання дитини, складений службою у справах дітей та сім'ї за новим місцем проживання дитини; листування між батьками, висновки психолога, довідки різного характеру, тощо. Ці докази мають наочно підтверджувати факт того, що дитина з певного періоду часу проживає із батьком чи матір'ю, який звертається до суду з метою припинення стягнення аліментів.

Ця група доказів потрібна для застосування формули «хто із батьків проживає окремо, той і сплачує аліменти» та доводить, що існуюче рішення суду або аліментний договір вже не відповідає їй у частині отримувача аліментів.

Наостанок, не варто залишати поза увагою докази, які підтверджують відсутність у позивача заборгованості зі сплати аліментів за договором чи рішенням. Це дозволить уникнути передумов для виникнення спорів про стягнення певної частини аліментів. Мова йде про заборгованість зі сплати аліментів, яка могла виникнути за час, поки дитина проживала з тим із батьків, хто первісно їх отримував.

Також це важливо для виконання рішення про припинення стягнення аліментів, про що буде зазначено далі.

Судова практика.

У цій категорії спорів Верховний Суд зазначає, що існування судового рішення про стягнення аліментів з одного з батьків на користь іншого повинно оцінюватись з урахуванням обставин, які змінились після його постановлення, існування такого рішення не може бути безумовною підставою для стягнення аліментів з того із батьків, з ким на час вирішення нового спору проживає дитина, оскільки керівним принципом у цьому випадку є дотримання найкращих інтересів дитини.

Стягнення з одного з батьків аліментів на утримання дитини, за умови, що ця дитина проживає з ним та перебуває на його утриманні суперечить положенням статті 181 СК України [1], за якою аліменти на утримання дитини присуджуються за рішенням суду до стягнення з одного з батьків дитини на користь того з батьків, разом з яким проживає дитина.

У статті 180 СК України [1] встановлений обов'язок батьків утримувати дитину до досягнення нею повноліття. Сплата аліментів за рішенням суду є одним із способів виконання обов'язку утримувати дитину тим з батьків, хто проживає окремо від дитини.

За позовом платника аліментів суд може повністю або частково звільнити його від сплати заборгованості за аліментами, якщо вона виникла у зв'язку з його тяжкою хворобою або іншою обставиною, що має істотне значення.

Зазначена норма не встановлює вичерпного переліку обставин, які можуть бути підставою для звільнення (повного або часткового) від сплати заборгованості за аліментами. Питання про те, чи мають обставини, на які посилається платник аліментів, істотне значення, у кожному конкретному випадку вирішує суд. Повне або часткове звільнення платника аліментів від сплати заборгованості за аліментами можливе лише за наявності встановлених судом обставин, що мають істотне значення.

З урахуванням предмета цього спору (припинення стягнення аліментів на утримання дитини), однією з обставин, яка підлягає доказуванню у справі, є те, з ким саме з батьків проживає дитина на час вирішення спору судом та ухвалення рішення у справі, зокрема з одержувачем аліментів чи з їх платником.

Якщо спільна дитина сторін проживає з позивачем, то існує необхідність припинення стягнення аліментів з нього.

Суди також звертають увагу на те, що наявність відкритого виконавчого провадження з виконання рішення суду про стягнення аліментів із Позивача свідчить про порушення його майнових прав та інтересів, оскільки саме він має право розпоряджатися аліментами, які стягуються на утримання доньки.

Нарахування аліментів за період, коли дитина не проживала з отримувачем аліментів, суперечить цільовому призначенню аліментів, за рахунок яких утримується дитина.

Зміна фактичних обставин після ухвалення судом рішення про стягнення аліментів, а саме: встановлення судом факту проживання дитини з іншим з батьків, а не з тим, на чію користь стягуються аліменти, є тією істотною обставиною, яка в розумінні частини другої статті 197 СК України [1] може бути підставою для звільнення від сплати заборгованості за аліментами платника аліментів. Рішення про звільнення платника аліментів від сплати заборгованості за аліментами повинно також відповідати найкращим інтересам дитини.

Висновки щодо застосування вказаних норм матеріального права викладені у постановках Верховного Суду від 21 липня 2021 року у справі № 477/1165/20 [2], від 03 лютого 2021 року у справі

№ 125/2525/18 [3], від 26 вересня 2019 року у справі № 760/32225/18 [4], від 27 лютого 2019 року у справі № 307/1186/17 [5], від 29 червня 2022 року у справі № 596/826/21 [6].

Верховний Суд звертає увагу, що практика застосування статті 197 СК України [1] залежить від обставин кожної конкретної справи, з огляду на те, що «обставина, яка має істотне значення» у розумінні частини другої статті 197 СК України [1], у кожному випадку має індивідуальний характер, а питання про те, чи мають обставини, на які посилається платник аліментів, істотне значення, у кожному конкретному випадку вирішує суд.

Які дії необхідно здійснити після отримання рішення суду?

У разі, якщо аліменти сплачувалися на підставі рішення суду і існує відкрите виконавче провадження, варто враховувати, що і цей етап потребує уваги для реалізації рішення про припинення стягнення аліментів.

Той із батьків, який отримав рішення про припинення стягнення з нього аліментів, має додатково звернутися до державної виконавчої служби, або приватного виконавця, який здійснював примусове виконання рішення про стягнення аліментів.

Мета такого звернення – закінчення виконавчого провадження, що можливо за наявності рішення суду про припинення стягнення аліментів (яке набрало чинності) та відсутності заборгованості зі сплати аліментів у межах існуючого виконавчого провадження.

Наостанок, варто зауважити, що припинення стягнення аліментів є одним із інструментів, який направлений першочергово на забезпечення інтересів дитини, а не бажання одного із батьків уникнути фінансової відповідальності. Теоретично, той із батьків, який припинив проживати із дитиною, мав би сам вжити заходи, направлені на припинення стягнення аліментів з іншого з батьків. Проте на практиці такі ситуації є поодинокими, що призводить до необхідності проходження додаткової судової процедури задля захисту прав та інтересів дитини та батька/матері, з якими вона проживає.

Список використаних джерел

1. Сімейний кодекс України
[URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14#Text) (дата звернення: 19.04.2024).
2. Постанова Верховного суду України від 21 липня 2021 року у справі № 477/1165/20[URL://iplex.com.ua/doc.php?regnum=98482911&red=100003d35befa2283f823d8dac437cbb8e35c2&d=5](https://iplex.com.ua/doc.php?regnum=98482911&red=100003d35befa2283f823d8dac437cbb8e35c2&d=5) (дата звернення: 19.04.2024).

3. Постанова Верховного суду України від 03 лютого 2021 року у справі № 125/2525/18 URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/105110276> (дата звернення: 19.04.2024).

4. Постанова Верховного суду України від 26 вересня 2019 року у справі № 760/32225/18 URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/84725645> (дата звернення: 19.04.2024).

5. Постанова Верховного суду України від 27 лютого 2019 року у справі № 307/1186/17 URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/80304886> (дата звернення: 19.04.2024).

6. Постанова Верховного суду України від 29 червня 2022 року у справі № 596/826/21 URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/105110276> (дата звернення: 19.04.2024).

УДК 342.7

Казарян Е. Г.,
аспірантка

Національний науковий центр «Інститут судових експертиз
ім. Засл. проф. М. С. Бокаріуса», м. Харків,
викладач кафедри конституційного та адміністративного права і
процесу ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ПОНЯТТЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ МОВИ ВОРОЖНЕЧІ

Мова ворожнечі, за визначенням Комітету міністрів Ради Європи – це «усі форми самовираження, які включають поширення, підбурення, сприяння або виправдання расової ненависті, ксенофобії, антисемітизму чи інших видів ненависті на ґрунті нетерпимості, у тому числі: нетерпимість висловів у формі радикального націоналізму та етноцентризму, дискримінації та ворожості щодо меншин, мігрантів і людей з числа іммігрантів» [1].

У випадку, коли мова ворожнечі підбурює до насильства, то вона є забороненою міжнародним правом. Зокрема, статтею 20 Міжнародного пакту про громадянські та політичні права встановлено зобов'язання держави законом заборонити будь-які виступи на користь національної, расової чи релігійної ненависті, що підбурюють до дискримінації,

ворожнечі чи насильства [2]. На практиці це означає, що держави повинні розробити та прийняти закони, які передбачають кримінальну та іншу відповідальність за такі неприпустимі форми висловлювання. Проте ці закони не повинні застосовуватися для обмеження свободи інформації та вираження думок.

Комітет ООН з ліквідації расової дискримінації розуміє «мову ворожнечі» як форму мови, яка орієнтована на оточуючих та заперечує основні принципи людської гідності й рівності та спрямована на применшення положення окремих осіб або груп населення в очах суспільства [3].

Певною складністю у використанні цього терміну є суперечність між свободою слова та захистом прав меншин, на яких може бути націлена мова ворожнечі. Разом з тим, важливо відзначити, що досить часто більшість взагалі не помічає, як користується мовою ворожнечі відносно дискримінованих груп, вважаючи це нормальним («азіати», «кавказці», «чорношкірі» та інші широко поширені приклади мови ворожнечі).

Суспільна небезпека мови ворожнечі пов'язана з тим, що певні групи в суспільстві отримують свого роду символічне «послання» про свою неповноцінність, ворожість, агресивність щодо інших груп в тому ж самому суспільстві. Такого роду послання легітимізують, тобто виправдовують і роблять можливим скоєння злочинів на ґрунті ненависті.

У травні 2019 року Генеральний секретар ООН затвердив Стратегію та План дій ООН для боротьби з мовою ворожнечі та підвищення обізнаності щодо можливих наслідків від неї. Цей план спрямований на активізацію зусиль ООН для вирішення основних причин та факторів мови ворожнечі, створення умов для ефективного реагування її впливу на суспільство, а також на підтримку Урядів у боротьбі з нею.

Характерною особливістю мови ворожнечі є те, що вона спрямована на особу чи групу на підставі їхньої ідентичності. Наприклад, YouTube в принципах спільноти, описує «мову ворожнечі» як висловлювання, які закликають до насильства або ненависті щодо окремих осіб або груп людей за певною ознакою, такою як расова чи національна приналежність, релігійна приналежність, інвалідність, стать, вік, статус ветерана; сексуальна орієнтація або статева приналежність [4].

Також, мова ворожнечі в Інтернеті є небезпечною, оскільки може стати широко поширеним явищем у сучасному світі, якщо не будуть прийняті ефективні заходи для її протидії. Використання «мови ненависті» стало значно простішим завдяки Інтернету. Спеціальний доповідач Ла Рю підкреслює, що в офлайн-житті переважно політичні діячі

та медіа відіграють ключову роль у поширенні ненависті, але Інтернет дає можливість кожному стати автором агресивних висловлювань, що сприяють поширенню ненависті та ворожнечі, навіть анонімно [5].

Європейська комісія проти расизму та нетерпимості наголошує на тому, що боротьба з расизмом, ксенофобією, антисемітизмом і нетерпимістю не лише виникає з захисту та розвитку прав людини, але й є їх важливою складовою. Враховуючи зростання використання Інтернету як засобу поширення антисемітизму, а також недостатню ефективність соціальних мереж у запобіганні цьому небезпечному явищу на їхніх платформах, Європейська комісія проти расизму та нетерпимості прийняла рішення актуалізувати свою Загальнополітичну рекомендацію № 9 з метою посилення боротьби з антисемітизмом у рамках своєї Дорожньої карти з досягнення ефективної рівності, складеної з нагоди 25-річчя [6].

Відповідно до Закону України «Про медіа» на території України в медіа та на платформах спільного доступу до відео забороняється поширювати висловлювання, що розпалюють ненависть, ворожнечу чи жорстокість та підбурюють до дискримінації чи утисків стосовно окремих осіб чи груп осіб за ознакою етнічного чи соціального походження, громадянства, національності, раси, релігії та вірувань, віку, статі, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності, інвалідності або за іншими ознаками [7].

Національне законодавство не містить положення про кримінальну відповідальність за мову ворожнечі, яка закликає до насильства. Проте, стаття 161 Кримінального кодексу України, що стосується порушення рівноправності громадян залежно від їхньої расової, національної належності, релігійних переконань, інвалідності та за іншими ознаками [8] – може бути застосована для кримінального переслідування у разі мови ворожнечі. На практиці кримінальне переслідування за мову ворожнечі, яка пропагує насильство, в Україні відбувається досить рідко. Зазначена стаття може застосовуватися при скоєнні злочинів на ґрунті ненависті, спрямованих проти певних груп людей через упередженість або негативне стереотипне уявлення про ці групи. Злочини на ґрунті ненависті характеризуються тим, що: це винні протиправні діяння, які становлять склад злочину, передбаченого чинним кримінальним законодавством; нетерпимість щодо певної ознаки особи (наприклад, раса, віросповідання, етнічна приналежність тощо) стає мотивом для скоєння злочинного діяння щодо неї.

Поняття «мова ворожнечі» і «злочини на ґрунті ненависті» часто переплітаються і використовуються як взаємозамінні. Однак їх слід розрізняти. Обидва феномени є проявом нетерпимості й упереджень,

але більшість злочинів на ґрунті ненависті не пов'язана з реалізацією свободи вираження думки. Хоча термін «злочини на ґрунті ненависті» широко застосовується, використання емоційно забарвленого слова «ненависті» може наводити на думку, що будь-який прояв «ненависті», включаючи «мову ворожнечі», є кримінальним злочином. Це не так. Хоча будь-які прояви «мови ворожнечі» дають привід для занепокоєння, вони не завжди є злочином і, відповідно, не є «злочином на ґрунті ненависті».

Отже, незважаючи на низку приписів щодо боротьби з мовою ворожнечі на міжнародному рівні, в Україні відсутній єдиний підхід до встановлення мови ворожнечі та притягнення до відповідальності, що ускладнює боротьбу з цим явищем та сприяє відчуттю безкарності за її поширення.

Список використаних джерел

1. Recommendation No. R (97) 20 of the Committee of Ministers to member states on “hate speech” on 30 October 1997. URL: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=0900001680505d5b.

2. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права : Міжнародний документ від 16 груд. 1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text.

3. Combating racist hate speech : General recommendation of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination on 26 September 2013 No. 35. URL:

<https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhssyNNtgI51ma08CМа6o7Bglz8iG4SuOjovEP%2bcqr8joDoVEbW%2bQ1MoWdOTNEV99v6FZp9aSSA1nZya6gtpTo2JUBMI0%2boOmjAwk%2b2xJW%2bC8e>.

4. YouTube policies. Hate speech policy. URL https://support.google.com/youtube/answer/2801939?hl=en&ref_topic=9282436&sjid=9817762830215441885-EU.

5. La Rue F. Report of the Special Rapporteur on the promotion and protection of the right to freedom of opinion and expression : UN Doc. A / 67 / 357 of 4 June 2012. 19 p. URL:

<https://www.refworld.org/reference/themreport/unhrc/2012/en/87407>.

6. Загальнополітична рекомендація ЄКПН № 9 (переглянута) про запобігання та протидію антисемітизму. Страсбург, 14 серпня 2021 р. 25 с. URL: <https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-no-9-revised-on-preventing-and-comb/1680a64f45>.

7. Про медіа : Закон України від 13 груд .2022 р. № 2849-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2849-20#Text>.

8. Кримінальний кодекс України : Закон України від 05 квіт. 2001 р. № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>.

УДК 342.9

Каплій О. В.,

канд. юрид. наук, доцентка, доцентка кафедри конституційного та адміністративного права і процесу

Смоляр Ю. В.,

магістр 5 курс, спеціальність «Право»,
ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ПЕРЕМІЩЕННЯ ЧЕРЕЗ МИТНИЙ КОРДОН УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ОКРЕМИХ КАТЕГО- РІЙ ТОВАРІВ: ГУМАНІТАРНОЇ ДОПОМОГИ ТА ЛІКІВ

Конституція України гарантує кожній людині право на достатній життєвий рівень для себе і своєї родини, що включає повноцінне харчування, одяг, житло [1]. Тому при виникненні гуманітарної кризи держава повинна забезпечити реалізацію цього права. Одним із таких заходів, визнаним міжнародною спільнотою, є надання гуманітарної допомоги. Гуманітарна допомога, перш за все, спрямована на полегшення страждань людей, надання їм допомоги для подолання тяжких життєвих обставин, які виникли внаслідок епідемій, воєнних дій, стихійних лих, екологічних катастроф тощо.

Так, відповідно до пункту 2 частини 1 статті 1 Закону України «Про гуманітарну допомогу» гуманітарною допомогою вважається «цільова адресна безоплатна допомога в грошовій або натуральній формі, у вигляді безповоротної фінансової допомоги або добровільних пожертвувань, або допомога у вигляді виконання робіт, надання послуг, що надається іноземними та вітчизняними донорами із гуманних мотивів отримувачам гуманітарної допомоги в Україні або за кордоном, які потребують її у зв'язку з соціальною незахищеністю, матеріальною незабезпеченістю, важким фінансовим становищем, виникненням надзвичайного стану, зокрема внаслідок стихійного лиха, аварій, епідемій і епізоотій, екологічних, техногенних та інших катастроф, які створюють загрозу для життя і здоров'я населення, або тяжкою хворобою конкретних фізичних осіб, а також для підготовки до збройного

захисту держави та її захисту у разі збройної агресії або збройного конфлікту» [2].

Гуманітарна допомога є різновидом благодійництва і має спрямовуватися відповідно до обставин, об'єктивних потреб, згоди її отримувачів та за умови дотримання вимог статті 3 Закону України «Про благодійну діяльність та благодійні організації».

В розумінні частини 1 статті 250 Митного кодексу гуманітарною допомогою є: «товари, у тому числі транспортні засоби, продукти харчування, медикаменти, одяг, ковдри, намети, збірні будинки, пристрої для очищення та збереження води, інші товари першої необхідності, що направляються як допомога потерпілим від катастрофи природного та/або техногенного походження; транспортні засоби, інструменти та устаткування, спеціально навчені тварини, продукти харчування, припаси, особисті речі та інші товари для осіб, які виконують завдання з ліквідації наслідків катастрофи, необхідні їм для роботи та проживання на території, яка зазнала впливу цієї катастрофи, протягом усього часу виконання зазначених завдань» [3].

«Для гуманітарної допомоги характерні певні риси: по-перше, визначеність цільового характеру та передбаченість кінцевого адресата; по-друге, переслідування значних напрямів здійснення благодійництва; по-третє, її суб'єктами є донор та юридична особа зі спеціальним статусом отримувача гуманітарної допомоги; по-четверте, відокремлення отримувача гуманітарної допомоги і набувача; по-п'яте, аби допомога визнавалася гуманітарною потрібна письмова пропозиція донора про її надання, а також необхідна згода на отримання допомоги від її отримувача» [4].

Переміщення гуманітарної допомоги має певні особливості, наприклад, відповідно до частини 1 статті 287 Митного кодексу України товари, що є гуманітарною допомогою звільняються від оподаткування ввізним митом при ввезенні (пересиланні) на митну територію України. У випадках надання гуманітарної допомоги Україною та вивезенні її за митний кордон, дана категорія товарів звільняється від сплати вивізного мита.

5 вересня 2023 року постановою Кабінету Міністрів України № 953 оновлено питання пропуску гуманітарної допомоги в умовах воєнного стану та уточнено порядок її пропуску. Зазначені зміни стосуються саме питань визнання товарів гуманітарною допомогою, їх обліку, звітування отримувачів, а також розподілу і контролю за цільовим використанням.

Дані зміни умовно можна розподілити на три категорії. Перша категорія змін стосується продовження спрощеного пропуску гуманітар-

ної допомоги. До 1 квітня 2024 року гуманітарну допомогу можна ввозити в Україну за спрощеною процедурою, подаючи лише паперову декларацію без попереднього оформлення в електронній системі, це стосується всіх видів гуманітарної допомоги, окрім нафтопродуктів, скрапленого газу, спирту етилового, палива, електроенергії. Транспортні засоби, які ввозяться для закладів охорони здоров'я, також визнаються гуманітарною допомогою за спрощеною процедурою, якщо відповідають певним критеріям щодо об'єму двигуна та вартості [5].

Друга категорія змін репрезентує нові категорії гуманітарної допомоги. Законодавець до вже наявного переліку гуманітарної допомоги, яка пропускається в Україну без оформлення в електронній системі, додає легкові автомобілі з об'ємом двигуна не більше 4200 кубічних сантиметрів для центрів екстреної медичної допомоги, автомобілі плагін-гібридні та електромобілі, вартість яких не перевищує 190 роз'ївів мінімальної заробітної плати, транспортні засоби спеціального та спеціалізованого призначення (крім таксі та інкасаційних авто).

Остання категорія нововведень стосується звітування про використання гуманітарної допомоги. Тобто, отримувачі гуманітарної допомоги, ввезеної за спрощеною процедурою до 31 березня 2024 року, зобов'язані завантажити до електронної системи звіт про її розподіл та використання. Звіт можна подати в паперовому або електронному вигляді. Гуманітарна допомога, про яку не буде звітовано до 31 березня 2024 року, вважатиметься такою, що використана не за цільовим призначенням. При цьому механізм пропуску митними органами гуманітарної допомоги через митний кордон України принципово не змінюється.

Особливістю декларування митному органу товарів гуманітарної допомоги є зазначення в декларації номера отримувача в Єдиному реєстрі отримувачів гуманітарної допомоги та унікального коду гуманітарної допомоги, наданого автоматизованою системою реєстрації гуманітарної допомоги, вимоги щодо яких встановлені пунктами 4, 6 - 8 Порядку пропуску та обліку гуманітарної допомоги в умовах воєнного стану. Також, даний порядок містить обов'язок отримувачів гуманітарної допомоги звітувати про її отримання та цільове використання в автоматизованій системі. «З 1 грудня 2023 року товари, інформацію про які не внесено до автоматизованої системи протягом 90 днів з дати присвоєння унікального коду гуманітарної допомоги, автоматично втрачають статус товарів, визнаних гуманітарною допомогою. Звіти отримувачів медичної гуманітарної допомоги формуються та подаються в автоматизовану систему з використанням інформаційно-

аналітичної системи «MedData» шляхом автоматичного обміну даними через прикладний програмний інтерфейс (API)» [5].

Задекларована гуманітарна допомога, щодо якої не подано звіт протягом 90 календарних днів з дати внесення інформації про митне оформлення гуманітарної допомоги за декларацією, вважається такою, стосовно якої відсутній облік щодо отримання та цільового використання, та використаною не за цільовим призначенням.

Отримувач, крім підприємств, установ чи організацій, що утримуються за рахунок бюджетів, уповноважених ними державних установ та органів місцевого самоврядування, втрачає статус отримувача гуманітарної допомоги з моменту блокування його облікового запису в Єдиному реєстрі [5].

Правовий режим воєнного стану торкнувся також порядку переміщення лікарських засобів через митний кордон України. Відтак, постановою Кабміну від 27 грудня 2023 року № 1389 «Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 23 травня 2012 року № 458 і від 13 травня 2013 року № 333» були запроваджені зміни стосовно вивезення лікарських засобів, відповідно до яких з 29 грудня 2023 року громадянам дозволено ввозити в Україну лікарські засоби, у тому числі такі, що містять наркотичні засоби чи психотропні речовини, на підставі інформаційної довідки, а не лише за рецептом на даний лікарський засіб, як було раніше. При цьому печатка закладу охорони здоров'я на зазначених документах проставляється обов'язковою не є і ставиться за її наявності. Варто звернути увагу, що видача інформаційної довідки передбачена законодавством України, то і скористатися нею зможуть лише громадяни, які придбали лікарські засоби в Україні та зворотно ввозять їх в Україну. Обов'язковою умовою для рецепта та/або інформаційної довідки є видання на ім'я особи, яка їх переміщує, та засвідчення підписом та особистою печаткою лікаря. Щодо кількості лікарських засобів, то вона має суворо відповідати кількості, зазначеної в згаданих документах. Без змін залишається кількість, яка не має перевищувати п'ять упаковок кожного найменування на одну особу (крім лікарських засобів, що містять наркотичні чи психотропні речовини) [6]. Стосовно експорту лікарських засобів, то на період дії воєнного стану в Україні Кабінет Міністрів України за поданням Міністерства охорони здоров'я, може тимчасово зупинити експорт лікарських засобів у разі незабезпечення потреб системи охорони здоров'я України в таких лікарських засобах у повному обсязі. Це нововведення міститься в частині 2 статті 18 Закону України «Про лікарські засоби» та діє до завершення тримісячного строку після припинення чи скасування воєнного стану [7].

Отже, в умовах воєнного стану звичайні адміністративні та митні процедури для гуманітарної допомоги не працюють. Їх потрібно замінити на спрощені «кризові» процедури, щоб швидко та ефективно доставляти допомогу людям, які її потребують. Електронні інструменти, такі як «СпівДія», можуть допомогти зробити ці процедури ще більш ефективними. Однак спрощення процедур також може призвести до злочинності. Держава вжила деяких заходів для запобігання цьому, але вони не є системними та узгодженими. Нам потрібен комплексний набір законів та правил на різних рівнях, щоб регулювати «кризовий менеджмент» у сфері гуманітарної допомоги. Це допоможе розвантажити державні органи та зменшити соціальну напругу.

Порядок переміщення лікарських засобів під час воєнного стану теж зазнав змін, зокрема, розширення переліку дозвільних документів та зміна їх реквізитів, помножені на відсутність декларування ведуть в сторону спрощення митного оформлення та переміщення через митний кордон України.

Список використаних джерел

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Дата оновлення: 01.01.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 21.04.2024 р.)

2. Про гуманітарну допомогу : Закон України від 22.10.1999 р. № 1192-XIV. Дата оновлення: 23.01.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1192-14#Text> (дата звернення: 21.04.2024 р.)

3. Митний кодекс України : Закон України від 13.03.2012 р. № 4495-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. № 44-45, № 46-47, № 48. Ст. 552.

4. Сорока Є., Горбачевська Д. Гуманітарна допомога: специфіка регулювання в умовах воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. 20-26 жовт. (№ 5). С. 429–431.

5. Деякі питання пропуску та обліку гуманітарної допомоги в умовах воєнного стану : Постанова Кабінету Міністрів України від 05.09.2023 р. № 953. Дата оновлення: 12.04.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/953-2023-%D0%BF#n89> (дата звернення: 21.04.2024 р.)

6. Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 23 травня 2012 р. № 458 і від 13 травня 2013 р. № 333 : Постанова Кабінету Міністрів України від 27.12.2023 р. № 1389. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1389-2023-%D0%BF#Text> (дата звернення: 21.04.2024 р.)

7. Про лікарські засоби: Закон України від 04.04.1996 р. № 1909-IX. Дата оновлення: 01.01.2024. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/123/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 21.04.2024 р.)

УДК 341.1/8

Каплій О. В.

канд. юрид. наук, доцентка, доцентка кафедри конституційного та адміністративного права і процесу ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

Кійко Т. О.,

капітан юстиції, помічник начальника центру з правової роботи – начальник юридичної служби Миколаївського обласного територіального центру комплектування та соціальної підтримки, м. Миколаїв, Україна

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ПІД ЧАС ПРОХОДЖЕННЯ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ: МІЖНАРОДНИЙ АСПЕКТ

Продовжуючи тему наших попередніх досліджень, слід зазначити, оптимізація гендерної рівності під час проходження військової служби в умовах широкомасштабної збройної агресії російської федерації проти України набула особливої актуальності. Значною мірою це зумовлено необхідністю враховувати потреби, можливості, інтереси й досвід усіх категорій населення, залучених до забезпечення територіальної цілісності, суверенітету і незалежності України.

Залучення жінок до збройних сил є важливим і незаперечним аспектом проведення військових операцій по всьому світу. Такий значний зсув у бік гендерної рівності є природним результатом триваючого процесу фемінізації в суспільстві, де жінки посідають все більш помітні ролі та мають більший вплив в армії. Загальноновизнано, що жінки повинні розглядатися як рівноправні учасники військової служби, які повністю здатні брати участь у всіх аспектах військової діяльності. Крім того, ефективність і успіх військових кампаній тісно пов'язані зі ступенем, до якого жінки-військовослужбовці здатні повністю реалізувати свій потенціал і зробити внесок у загальну місію [1].

Дослідження показують, що у таких державах світу, як Болівія, Еритрея, Ізраїль, Малайзія, М'янма, Північна Корея, жінки є військово-визначеними нарівні з чоловіками.

Так, в Ізраїлі призов жінок на військову службу почався з 1986 р., сьогодні жінки становлять третю частину особового складу збройних сил країни, четверта частина (26%) офіцерів ізраїльської армії – жінки. Однак активна участь жінок в обороні держави розпочалася ще під час її створення у 1948 році. Сьогодні до національної армії призивають жінок з 18-ти років, які мають належний стан здоров'я. З релігійних чи етичних причин можна обрати альтернативну службу, однак відмова від воєнного обов'язку взагалі передбачає тюремне ув'язнення. Під час строкової служби жінки мають певні переваги перед чоловіками: існує можливість не нести службу в армії взагалі у разі наявності у жінки дітей або її заміжжя, загальний термін служби для жінок – 2 роки (у майбутньому планується збільшити до 2 років та 4 місяців), для чоловіків – 3 роки, жінкам надаються пільги після служби в армії під час вступу до закладу вищої освіти тощо.

У Північній Кореї жінки військово-визначені з 1995 року. Строк служби призову у країні для жінок – близько 7 років та до 10 років для чоловіків. У цій державі, як і в більшості інших, служба в армії – високий престиж. У зв'язку з певними ідеологічними особливостями потрапити до армії Північної Кореї можуть лише жінки, які мають позитивну оцінку у суспільстві і змогли довести свою партійну вірність.

У такій державі, як Малайзія, строк служби в армії передбачає три місяці як для жінок, так і для чоловіків; призов для обох статей передбачений після 18-ти років. Закінчуючи строкову службу, вагома кількість жінок переходить на контрактну службу, що пов'язано з її престижністю та високою заробітною платнею.

Досить інтегрованими, хоча й не військово-визначеними, є жінки в арміях США, Франції, Естонії, Латвії та ін. У цих та інших державах, які активно сприяють можливості жінок реалізувати себе у національних збройних силах, створена відповідна нормативно-правова база, напрацьований значний практичний досвід [2, с. 4-5].

Характеризуючи проходження військової служби жінок в арміях держав світу, необхідно звернути увагу на сучасну вітчизняну практику цього явища.

Слід зазначити, що Збройні Сили України (далі – ЗСУ) протягом останніх десяти років досягли значного прогресу у справі залучення жінок до війська. Відповідно до інформації Головного управління персоналу Генерального штабу ЗСУ, станом на січень 2024 року у ЗСУ проходять службу 45 587 жінок, з них 13 487 мають статус учасника

бойових дій. Понад 4 тисячі військовослужбовців перебувають в районах проведення бойових дій. Так, у 2014 році військову службу проходили 16 557 жінок, а у 2008 році їх було лише 1800.

На сьогодні Україна має потужний показник по кількості жінок у Збройних Силах навіть серед країн-членів НАТО. Частка військовослужбовців в арміях країн – членів НАТО коливається від 0,3 % до 20 %. У США цей показник становить 17 %, у Сполученому Королівстві – 11 %, у Польщі – 7 %, у Данії – 8 %, у Естонії – 10 %. У лавах ЗСУ – 9 % жінок. Лідером у відсоткових показниках кількості жінок у національній армії є війська Ізраїлю – близько 35% [3].

В умовах розповсюдження гендерної рівності, із зростанням чисельності жінок у ЗСУ виникла потреба в системних заходах щодо вирішення питань проходження ними служби. Жінки, які мають фах, споріднений з відповідною військово-обліковою спеціальністю, визначеною наказом Міністерства оборони України від 11.10.2021 р. № 313 «Про затвердження Переліку спеціальностей та/або професій, споріднених з відповідними військово-обліковими спеціальностями, після одержання яких жінки беруться на військовий облік військовозобов'язаних та Переліку спеціальностей та/або професій, споріднених з відповідними військово-обліковими спеціальностями», які придатні до проходження військової служби за станом здоров'я та віком приймаються на військову службу як за контрактом так і шляхом призову на військову службу за мобілізацією для заміщення вакантних військових посад [4].

Накази Міністерства оборони України, Національної гвардії України та Державної прикордонної служби України обмежують залучення жінок під час проходження військової служби до виконання певних завдань, їхню участь в бойових діях, можливість займати певні посади. При цьому, положення законодавства містять не диспозитивні, а прямо забороняючі норми [5, с. 107].

На даний час для жінок залишається заборона комплектування посад офіцерського складу, які пов'язані із використанням вибухових речовин, водолазними роботами. Існує заборона також зайняття посад на підводних човнах і надводних кораблях, в управліннях бригад надводних кораблів, (крім спеціальностей морально-психологічного, юридичного та медичного забезпечення), посади протипожежної охорони, робота на яких пов'язана з безпосереднім гасінням пожеж, а також логістичного забезпечення, робота на яких пов'язана з отруйними речовинами. Не відкриті посади для жінок і у військових частинах спеціального призначення.

Наразі в Головному управлінні персоналу ЗСУ організовано роботу щодо усунення обмеження комплектування посад осіб офіцерського складу військовослужбовцями жінками у військових частинах спеціального призначення.

Також, у ЗСУ працюють над тим, аби кількість жінок-військовослужбовців зростала. Наразі триває активний відбір та підготовка жінок з подальшим направленням до складу міжнародних операцій з підтримки миру і безпеки на посади офіцерів штабу та радників з гендерних питань [6].

Таким чином, підсумовуючи вищевикладене, слід дійти висновку, військове вторгнення російської федерації в Україну, яке призвело до посягань на територіальну цілісність, суверенітет і незалежність України, поставило в центр уваги не лише необхідність подолання гендерних стереотипів, що стосуються проходження військової служби, а й впровадження гендерної політики, яка відповідатиме сучасним світовим тенденціям. Така політика сприятиме оптимальному використанню можливостей українців та українок, зміцненню обороноздатності країни та боєздатності її війська.

Список використаних джерел

1. Андрощук А. Р. Особливості реалізації принципу гендерної рівності в Збройних Силах України. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: право, публічне управління та адміністрування*. 2024. № 11. URL: <https://doi.org/10.54929/2786-5746-2024-11-02-08>.
2. Грицай І. О. Проблема гендерного балансу в національних збройних силах: теоретико-прикладний аспект. *Науковий вісник публічного та приватного права : Збірник наукових праць*. 2016. № 1. С. 3-8.
3. Дискримінація різних соціальних груп у ЗСУ: погляди військових та цивільних громадян. *Результати комплексного дослідження березень-квітень 2023*. URL: <https://veteranfund.com.ua/analytics/social-group-discr/> (дата звернення: 19.04.2024).
4. Про затвердження Переліку спеціальностей та/або професій, споріднених з відповідними військово-обліковими спеціальностями, після одержання яких жінки беруться на військовий облік військовозобов'язаних та Переліку спеціальностей та/або професій, споріднених з відповідними військово-обліковими спеціальностями: наказ Міністерства оборони України 1.10.2021 №313 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1566-21> (дата звернення: 20.04.2024).

5. Каплій О. В., Кійко Т. О. Гендерна рівність в умовах проходження військової служби. *Сучасний вимір прав людини: конституційний контекст. XI Тодиківські читання. Збірка тез наукових доповідей і повідомлень Міжнародної наукової конференції*. 2018. №11. С. 106-108.

6. Мороз Т. Кількість жінок у нашому війську за десять років збільшилась у 15 разів. URL: <https://www.mil.gov.ua/news/2024/kilkist-zhinok-u-nashomu-vijsku-za-desyat-rokiv-zbilshylas-u-15-raziv/> (дата звернення: 19.04.2024).

УДК: 347.998.85(043.2)

Кобак М. В.,
канд. юрид. наук,
начальник відділу забезпечення судового процесу
та аналітично-статистичної роботи
Миколаївського окружного адміністративного суду,
старший викладач кафедри конституційного
та адміністративного права і процесу
ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ПРОБЛЕМАТИКА ВИЗНАЧЕННЯ СКЛАДУ СУДУ ПІСЛЯ СКАСУВАННЯ УХВАЛИ ПРО ВІДМОВУ У ВІДКРИТТІ ПРО- ВАДЖЕННЯ В АДМІНІСТРАТИВНІЙ СПРАВІ

Кодекс адміністративного судочинства України (далі - КАСУ) застосовується багато років. З 2017 року діє в новій редакції, в яку станом на квітень 2024 року вже було внесено більше 40 змін, доповнень, уточнень. Але, не зважаючи на активну роботу законодавця в цьому напрямку, ще досі існують глобальні процесуальні питання, що потребують вдосконалення. Розглянемо одне з них.

У статті 170 КАСУ прописано підстави та порядок відмови у відкритті провадження в адміністративній справі. Це лише 4 підстави:

1) позов не належить розглядати за правилами адміністративного судочинства;

2) у спорі між тими самими сторонами, про той самий предмет і з тих самих підстав є такі, що набрали законної сили, рішення або постанови суду, ухвала про закриття провадження в адміністративній справі;

3) настала смерть фізичної особи чи припинено юридичну особу, яка не є суб'єктом владних повноважень, які звернулися із позовною заявою або до яких пред'явлено позовну заяву, якщо спірні правовідносини не допускають правонаступництва;

4) у провадженні цього або іншого суду є справа про спір між тими самими сторонами, про той самий предмет і з тих самих підстав [1].

Перші три підстави ідентичні підставам, що визначені і для закриття провадження у справі в порядку ст. 238 КАСУ. Єдина відмінність у їх правозастосуванні. Суд відмовляє у відкритті провадження, наприклад, якщо вважає, що позов не належить розглядати за правилами адміністративного судочинства, у випадку коли провадження у справі ще не відкрито. А з цієї ж самої підстави закриває провадження у справі вже після його відкриття. Тобто різниця лише у стадії адміністративного процесу, в якій ця підстава виникла – до відкриття або після відкриття провадження у справі.

Положення ч. 1 ст. 37 КАСУ «Недопустимість повторної участі судді в розгляді адміністративної справи» говорять про те, що у випадку скасування ухвали про закриття провадження та направлення справи для її розгляду до суду, суддя, який її ухвалив не може брати участь у вирішенні цієї самої справи. Такі ж обмеження діють і у випадку направлення справи на новий розгляд.

Встановлено, що деякі підстави для закриття провадження у справі та відмови у відкритті провадження у справі ідентичні. Тому постає справедливе питання: чому суддя, який закрав провадження у справі, наприклад через припинення юридичної особи, не може далі розглядати цю ж саму справу, а суддя, який відмовив у відкритті провадження з цієї ж самої підстави повинен розглядати її далі. Незважаючи на те, що суддя в ухвалі про відмову у відкритті провадження вже висловив свою правову позицію з цього питання, тобто його думка щодо цього позову вже сформована та оформлена процесуальним документом.

Пропонується доповнити ч. 1 ст. 37 КАСУ наприкінці словосполученням «чи ухвали про відмову у відкритті провадження у справі». Запропонована редакція вказаної норми буде така: «Суддя, який брав участь у вирішенні адміністративної справи в суді першої інстанції, не може брати участі у вирішенні цієї самої справи в судах апеляційної і касаційної інстанцій, а також у новому її розгляді у першій інстанції після скасування попередніх рішення, постанови або ухвали про закриття провадження в адміністративній справі чи ухвали про відмову у відкритті провадження у справі». Незначне уточнення урегулює важливий процесуальний недолік, що некоректно впливає на визначення

складу суду після скасування ухвали про відмову у відкритті провадження у справі.

Список використаних джерел

1. Кодекс адміністративного судочинства України: Кодекс України від 06.07.2005 р. № 2747-IV. *Законодавство України* : база даних / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#Text> (дата звернення 11.04.2024)

УДК. 343.98

Левицький А. О.,
канд. юрид. наук, ст. викладач кафедри
цивільного та кримінального права і процесу,
ЧНУ ім. Петра Могили, м. Миколаїв, Україна,
начальник управління криміналістичного забезпечення
Головного слідчого управління Національної поліції України,
полковник поліції.

КРИМІНАЛІСТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗСЛІДУВАННЯ ВОЄННИХ ЗЛОЧИНІВ: ПОНЯТТЯ, ЗМІСТ, ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТ

Військова агресія російської федерації проти України та запровадження з 24 лютого 2022 року у нашій державі воєнного стану вплинули на діяльність усієї вітчизняної правоохоронної системи, зокрема, тих її підрозділів, які здійснюють діяльність щодо розслідування воєнних злочинів. Наразі, водночас із завданнями, виконання яких покладалося на органи досудового розслідування у мирний час, пріоритетного значення набуло виявлення, збирання, фіксація та вилучення доказів порушення російською федерацією законів і звичаїв війни, тобто, здійснення воєнних злочинів у ході триваючої збройної агресії росії проти України. Відповідно, новими викликами для органів досудового розслідування стали необхідність фіксації та документування фактів жорстокого поводження із військовополоненими та цивільним населенням, включно з катуванням, здійсненням сексуального насильства та винищенням у різний спосіб (що сукупно мають ознаки геноциду); масового руйнування житла і об'єктів критичної інфраструктури; знищення на окупованих територіях матеріальних, культурних, національних цінностей; неналежного утримання і вбивств військово-

полонених; нанесення значної шкоди навколишньому середовищу тощо.

Відповідно, актуальним завданням криміналістичної науки є усебічне висвітлення проблем, пов'язаних із поняттям криміналістичного забезпечення розслідування воєнних злочинів. Відповідну проблематику наразі розробляють В. Білоус, О. Дуфенюк, І. Пиріг, К. Калюга, В. Шепітько, В. Шевчук, Ю. Філіпова та ін. науковці, проте, багато важливих аспектів теми поки що залишаються невисвітленими.

Центральними елементами термінологічної конструкції «криміналістичне забезпечення розслідування воєнних злочинів» є термінопоняття «воєнні злочини» та «криміналістичне забезпечення».

Поняття «воєнний злочин» належить до сфери міжнародного (міжнародного гуманітарного) права, під яким розуміють грубі порушення міжнародного гуманітарного права (порушення законів і звичаїв війни), за вчинення яких передбачена кримінальна відповідальність фізичних осіб на національному та міжнародному рівнях. Відповідно до міжнародно-правових норм, воєнні злочини – це дії, які свідомо порушують загальноприйняті закони та звичаї війни. Тобто, воєнними злочинами є серйозні порушення заборон, що містяться як у договірному, так і у звичаєвому міжнародному гуманітарному праві. Таким чином, воєнні злочини – це свідоме, грубе, порушення законів та звичаїв війни, за які винуватці (учасники бойових дій та особи, які віддають їм накази) несуть кримінальну відповідальність, визначену рішенням міжнародних воєнних трибуналів.

Теоретики міжнародного права по-різному визначають поняття воєнного злочину. Так, В. Респєцький розглядає поняття воєнного злочину як діяння, що вчиняється суб'єктом міжнародного або внутрішнього національного збройного конфлікту (комбатантом) та прирівняними до них особами, або ж щодо них цивільними особами, полягає в грубому порушенні норм міжнародного гуманітарного права і проявляється у масовому та грубому порушенні прав та свобод осіб, які беруть участь у збройному конфлікті, чи осіб, що не є учасниками бойових дій, але перебувають у районі їх проведення [1, с.120]. На думку А. О. Драго-ненко, воєнні злочини – це суспільно небезпечні, винні діяння, вчинені під час збройних конфліктів міжнародного або неміжнародного характеру, які посягають на встановлений міжнародним гуманітарним правом порядок ведення бойових дій, інтереси і безпеку осіб, які обороняються, і тягнуть за собою індивідуальну кримінальну відповідальність відповідно до норм міжнародного кримінального права [2, с. 156]. З урахуванням зазначеного, пропонуємо під поняттям воєнних злочинів розуміти суспільно небезпечні, винні діяння, вчинені під час збройних конфліктів (міжнародного або неміжнародного характеру), які посягають на встановлений міжнародним гуманітарним правом

порядок ведення бойових дій, інтереси і безпеку осіб, що обороняються, і тягнуть за собою індивідуальну кримінальну відповідальність відповідно до норм міжнародного кримінального права.

Спеціалістами відмічається, що, окрім різноманіття складу, воєнні злочини характеризуються складністю процесу розслідування, обумовлених такими чинниками, як: а) неможливість або складність встановлення та затримання осіб, що підозрюються у вчиненні злочину; б) відсутність безпеки учасників розслідування через загрозу обстрілів, вибухів чи обвалень; в) неможливість залучення у зону здійснення слідчих дій достатньої кількості фахівців, сил чи засобів через зазначені вище небезпеки. У цілому, зазначимо, що розслідування воєнних злочинів пов'язане із необхідністю вирішення цілого комплексу проблем і викликів безпекового, логістичного, тактичного, комунікаційного, геополітичного характеру. Водночас, як справедливо зазначає В. М. Шевчук, «трансформація злочинності в Україні під час війни значно вплинули на зміну пріоритетів завдань криміналістики та особливості формування і застосування криміналістичних знань в умовах воєнного стану» [3, с. 41].

В основу розуміння поняття криміналістичного забезпечення також покладено кілька основних підходів. Так, М. Єфімов під криміналістичним забезпеченням розуміє систему методів, засобів і прийомів з різних напрямів криміналістики (техніки, тактики і методики), що ґрунтуються на загальнотеоретичних засадах криміналістики та спрямовуються на виконання завдань розслідування і попередження кримінальних правопорушень [4, с. 227]. Професор О. Шаповал вважає, що криміналістичне забезпечення розслідування злочинів полягає в упровадженні криміналістичних знань у практичну діяльність правоохоронних, правозахисних і судових органів, а також в постійній розробці нових та удосконаленні існуючих положень (засобів) криміналістичної техніки, тактики, методики [5, с. 359]. На думку М. Капустіної, криміналістичне забезпечення – це процес створення та надання наукових і апробованих судово-слідчою практикою засобів (техніко-криміналістичних, організаційно-тактичних, методико-криміналістичних, інформаційних, попереджувально-профілактичних), що використовуються працівниками органів кримінальної юстиції на основі отриманих ними знань і вмінь відповідно до загальних засад і завдань кримінального провадження з метою протидії злочинам [6, с. 78]. Натомість, Ю. Черноус акцентує увагу на тому, що криміналістичне забезпечення – це створення умов готовності й реалізації методів, засобів, прийомів криміналістичної техніки, криміналістичної тактики та криміналістичної методики, що ґрунтуються на теоретичних засадах криміналістики й спрямовані на виконання завдань розкриття, розслідування та попередження злочинів [7, с. 154]. Відповідно, сутність криміналістичне за-

безпечення дослідника вбачає у розробці та використанні криміналістичних рекомендацій, що ґрунтуються на теоретичних засадах криміналістики, з метою розслідування злочинів. Відповідно, елементами криміналістичного забезпечення дослідника вважає техніко-криміналістичну, тактико-криміналістичну, методико-криміналістичну складову [8, с. 49-50].

Беручи за основу вказані визначення, приходимо до висновку, що під криміналістичним забезпеченням розслідування воєнних злочинів слід розуміти цілісну систему методів, засобів, прийомів із різних напрямів криміналістики (техніки, тактики та методики), що мають діяльнісний, нормативний і організаційний аспекти вираження, базуються на загальнотеоретичних засадах криміналістики, та спрямовані на виконання завдань розслідування та запобігання воєнним злочинам.

Питання змісту поняття криміналістичного забезпечення воєнних злочинів також будемо розв'язувати з урахуванням існуючих підходів. Так, А. В. Іщенко, І. П. Красюк та В. В. Матвієнко вважають, що поняття криміналістичного забезпечення розслідування злочинів має структуруватися із урахуванням предмета і спрямованості діяльності, пов'язаної з розробкою, упровадженням і використанням криміналістичних методів, засобів і рекомендацій у практиці розкриття та розслідування того чи іншого виду злочинів. Відповідно, до елементів його змісту відносять: а) теоретичні основи забезпечення; б) правове забезпечення; в) організаційне забезпечення; г) науково-технічне та науково-методичне забезпечення; ґ) навчально-методичне забезпечення; д) матеріально-технічне забезпечення [9, с. 130]. Доцентка В. Гусєва у структурі поняття криміналістичного забезпечення виділяє: а) нормативно-правові; б) організаційно-кадрові; в) навчально-методичні; г) техніко-криміналістичні; ґ) інформаційно-довідкові заходи, покликані забезпечити ефективне виконання завдань кримінального провадження [10, с. 251]. Узагальнюючи праці інших представників криміналістичної науки констатуємо, що зміст криміналістичного забезпечення діяльності з розкриття і розслідування воєнних злочинів знаходить своє відображення у: 1) організованій системі інформації, яка полегшує своєчасне, цілеспрямоване й ефективне залучення даних криміналістики для розкриття воєнних злочинів; 2) достатньому забезпеченні спеціалістів-криміналістів науково-технічними засобами, наявності у них відповідних знань, вмінь і навичок з використання таких засобів; 3) цілеспрямованій системі впровадження новітніх досягнень криміналістики у практичну діяльність.

З урахуванням зазначеного, приходимо до висновку, що криміналістичне забезпечення розслідування воєнних злочинів полягає у нормативно-правовому, організаційно-технічному та науково-методичному

супроводженні діяльності з розслідування зазначених видів злочинів, розробці нових і вдосконаленні наявних техніко-криміналістичних засобів, методів і методик розслідування.

Умови та специфіка проведення слідчих дій під час розслідування воєнних злочинів вимагають новітніх підходів, що ґрунтувалися б на застосуванні спеціальних техніко-криміналістичних приладів, систем, комплексів із відповідним програмним забезпеченням, а також залученні спеціалістів, що володіють відповідними знаннями і навичками роботи.

З початку 2022 року Національна поліція України впровадила систему мобільних ДНК-лабораторій, що наразі забезпечує швидкі, точні та ефективні результати роботи за напрямком ідентифікації невстановлених осіб за ДНК на місцях скоєння воєнних злочинів. У своїй роботі підрозділи криміналістичного забезпечення почали використовувати прилади «ANDE 6C», які за допомогою технології швидкісного автоматичного встановлення ДНК-профілю Rapid DNA дозволяють протягом 90-105 хвилин встановити ДНК-профіль. Перевагою даного приладу є можливість його використання безпосередньо «в польових умовах», що допомагає вирішити проблему втрати доказів через несвоєчасність їх збирання та обробки. До того ж, як показує практика, прилад демонструє високу результативність при роботі зі «складними» зразками. Зокрема, йдеться про «кістковий» (довгий) протоколи – методика роботи з тілами та їх фрагментами, що зазнали значних гнилісних змін або термічного впливу.

За період застосування приладів «ANDE 6C» було відібрано декілька тисяч зразків ДНК, з яких було виділено ДНК-профілі. Результати були успішно використані для ідентифікації загиблих осіб, пошуку зниклих безвісти, встановленні осіб загиблих військовослужбовців, тощо.

Не менш важливим напрямом діяльності підрозділів криміналістичного забезпечення Національної поліції України у контексті сприяння розслідування воєнних злочинів є проведення оглядів місць події території та об'єктів, що зазнали значних руйнувань за допомогою сканера Z+F Imager 5016 та подальшого 3-D моделювання. Застосування методу 3D-моделювання за допомогою сканера Z+F Imager 5016 при оглядах місця події дозволяє якісно, з максимальним відтворенням всієї обстановки зафіксувати слідову картину, в найкоротші терміни та із мінімальним використанням людського ресурсу створити 3D модель об'єкта (місця події). У цілому, фіксацію огляду місця події за допомогою 3D-сканера оцінюємо як високорезультативний та ефективний напрям застосування сучасних техніко-криміналістичних засобів при проведенні слідчих дій у процесі розслідування воєнних злочинів, одну із актуальних складових воєнної криміналістики.

Ще одним новітнім напрямом діяльності спеціалістів-криміналістів у процесі розслідування воєнних злочинів є фото- та відеофіксація територій за допомогою безпілотних літальних апаратів (БПЛА). Зокрема, така методика використовується під час оглядів місця події для детальної фото- та відеофіксації масштабів руйнування населених пунктів, доріг, об'єктів цивільної та критичної інфраструктури. Використовуючи отримані матеріали криміналісти складають плани, схеми, фототаблиці тощо, долучаючи їх до протоколів ОМП. Аналіз наявних даних підтверджує високу результативність зазначеного напрямку діяльності, особливо на прифронтових та деокупованих територіях, які залишаються замінованими чи досяжними для ворожого вогневого ураження. Використання ж БПЛА забезпечує умови відносно безпечного та якісного дистанційного огляду. Враховуючи зазначені позитивні аспекти використання БПЛА як напрямку діяльності підрозділів криміналістичного забезпечення у розслідуванні воєнних злочинів, акцентуємо увагу на необхідності системної роботи щодо підготовки спеціалістів-криміналістів Національної поліції України як зовнішніх пілотів БПЛА, а також удосконалення навичок роботи з відповідним програмним забезпеченням Pix4D, яке дозволяє створювати якісні ортофотоплани ділянок місцевості та розташованих на них об'єктів.

Окремо наголошуємо на важливості подальшого удосконалення нормативних та процесуальних засад застосування новітніх техніко-криміналістичних засобів, а також на важливості якісної підготовки спеціалістів. Також важливими вважаємо подальше здійснення наукових досліджень, що ґрунтувалися б на системно-структурному, технологічному, діяльнісному, функційному підходах, і виступали б методологічним підґрунтям для вивчення й аналізування тенденцій розвитку криміналістичних знань та оновлення чинної парадигми криміналістики з метою узгодження їх з реаліями і викликами воєнного часу.

Список використаних джерел

1. Репецький В. М. Поняття та ознаки воєнних злочинів. *Альманах міжнародного права*. 2009. Вип. 1. С. 120-125.
2. Драгоненко А. О. Поняття та ознаки воєнних злочинів у міжнародному кримінальному праві. *Наукові записки*. Випуск 12. 2022. С. 151-157.
3. Шевчук В. М. Перезавантаження криміналістики в умовах війни: проблеми, завдання, перспективи. Проблематика документального оформлення, визначення шкоди та відшкодування збитків, завданих Україні та її громадянам внаслідок збройної агресії Російської Федерації : тези наук.-практ. конф. (м. Харків, 22 червня 2022 р.). Харків: НІОУ імені Ярослава Мудрого, 2022. С. 40-47.

4. Єфімов М. Криміналістичне забезпечення розслідування кримінальних правопорушень проти моральності. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 9. С. 224-228.

5. Шаповал О. В. Щодо визначення поняття й сутності криміналістичного забезпечення розслідування злочинів. *Форум права*. 2015. № 1. С. 356-60.

6. Капустіна М. В. Криміналістичне забезпечення досудового розслідування: поняття та ознаки. *Теорія та практика судової експертизи і криміналістики*. 2014. № 14. С. 71-79.

7. Черноус Ю. М. Криміналістичне забезпечення як наукова категорія та практичне завдання криміналістики. *Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності*. 2012. № 1. С. 149-155.

8. Черноус Ю. М. Криміналістичне забезпечення розслідування злочинів : монографія. Вінниця: Нілан-ЛТД, 2017. 492 с.

9. Іщенко А. В. Проблеми криміналістичного забезпечення розслідування злочинів : монографія / Іщенко А. В., Красюк І. П., Матвієнко В. В. К. : НАВСУ ; ДНДЕКЦ МВС України, 2002. 211 с.

10. Гусева В. О. Криміналістичне забезпечення розслідування кримінальних правопорушень, учинених проти працівників правоохоронних органів: поняття і складові. *Вісник ХНУВС*. 2021. № 3 (94). С. 243-253.

УДК 342.7

Марчук Т. С.,
юрист в сфері освіти,
ментор юридичної клініки «Veritas»
юридичного факультету
ЧНУ імені Петра Могили м. Миколаїв, Україна

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПОРУШЕННЯ ПРАВ ЗДОБУВАЧІВ СФЕРИ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ: ПРАВОВІ ОСНОВИ РОЗУМІННЯ

Здобуття сучасної освіти на території України є одним з найважливіших важелів для розвитку вітчизняного суспільства, а також є показником значимості інтелектуального розвитку українців як в середині держави, так і за її територією. Можна сказати, що освітня сфера є вкрай важливою для розвитку свідомого та сучасного українського суспільства, що є доволі потрібною основою для розвитку держави на всіх її рівнях.

Процес здобуття освіти є складним явищем, яке зокрема, супроводжується шляхом впровадження на законодавчому рівні важливих правових норм, котрі знаходять своє відображення в чинних нормативно-правових актах, наявність яких має беззаперечне значення для процедури впорядкування і механізму захисту прав здобувачів освіти на кожному рівні здобуття освіти, що визначається чинним законодавством.

Зокрема, такий правовий механізм захисту можна визначити через чинний Закон України «Про освіту» та інші галузеві закони.

Практика юридичної роботи в сфері освітнього права дає змогу зрозуміти, що не дивлячись на розвиток правової свідомості освітнього середовища та безумовну імплементацію норм сучасного європейського законодавства в український правовий простір, в Україні все ж існують проблеми та прогалини сучасного вітчизняного законодавства, які відображаються і в ситуаціях, коли наявні прецеденти порушення прав здобувачів вітчизняної освіти.

Правовий аналіз даної ситуації дає змогу зрозуміти, що прецеденти порушення прав здобувачів освіти в багатьох випадках наявні саме в сфері загальної середньої освіти. Підставою для даного висновку є наявність великої кількості звернень щодо порушення прав учнів до фахівців сфери освітнього права, включаючи юристів приватної практики та безпосередньо компетентних органів даної сфери.

Так, доволі багато питань даної проблеми окреслює і освітній омбудсмен Сергій Горбачов та офіс освітнього омбудсмена.

В даній статті ми розглянемо питання заборони використання мобільних гаджетів учнями та питання залякування їх відрахування з закладів освіти.

Так, один з актуальних моментів, є проблема тотальної заборони використання мобільного смартфона учнями під час навчального процесу.

Слід сказати, що така ситуація є доволі неоднозначною. Так, з одного боку учні можуть використовувати власні гаджети з метою розваги під час навчання, що є вкрай неприпустимим в процесі здобуття освіти. З іншого боку в сучасних реаліях наявність смартфона є необхідністю, але при умові саме навчання, для самого процесу освіти.

Дана ситуація неодноразово показувала позицію вчителів, і нажалеве всі освітяни впроваджують свої педагогічні та юридичні знання в таких ситуаціях. Мова йде про фактичне відбирання вчителем мобільного телефону учня прямо під час уроків. І саме тут варто звертатися до нормативних документів, які тлумачать та роз'яснюють права і обов'язки здобувачів освіти та педагогів.

В таких випадках слід нагадати про норму в Конституції України. Так, в частині 4 статті 41 Основного Закону визначено: «ніхто не може бути протиправно позбавлений права власності. Право приватної власності є непорушним», адже Конституцією надається право кожному громадянину володіти, користуватися і розпоряджатися своєю власністю, результатами своєї інтелектуальної, творчої діяльності [2].

Крім того, зважаючи на конкретну ситуацію з відібранням мобільного смартфона учня вчителем, варто розуміти і про порушення іншої конституційної норми, що стосується конфіскації. Тут слід нагадати, що частина 6 вищезгаданої статті 41 визначає, що «конфіскація майна може бути застосована виключно за рішенням суду у випадках, обсязі та порядку, встановлених законом» [2].

Схожа норма також відображена і в Цивільному кодексу України, де в частині 1 статті 321 говориться про те, що «право власності є непорушним. Ніхто не може бути протиправно позбавлений цього права чи обмежений у його здійсненні» [5].

Таким чином, аналізуючи дану ситуацію, слід сказати що вчителі доволі часто своїми діями здійснюють порушення прав здобувачів освіти на право їх власності.

Про такі випадки також зазначав і офіс освітнього омбудсмена Сергія Горбачова. Так, в одній зі своїх статей, Горбачов відкриває тему порушення права на використання мобільного телефону здобувачами освіти (учнями) під час навчального процесу. За його словами, заборона використання мобільних телефонів може призвести до заборони фіксувати випадки порушення прав у закладах освіти. А наявність відео- чи аудіо записів мобінгу, булінгу та інших правопорушень дозволяє притягнути кривдників до відповідальності [4].

Окрім того, закони України повинні гарантувати здобувачу освіти безпечне освітнє середовище, як «сукупність умов у закладі освіти, що унеможливають заподіяння учасникам освітнього процесу фізичної, майнової та/або моральної шкоди». Про це йдеться в пункті 2¹ статті 1 Закону України «Про освіту» [1].

Ще одним доволі розповсюдженим прецедентом є погрожування відрахування учнів з боку педагогів та адміністрації закладів загальної середньої освіти. Саме з такими питаннями звертаються батьки учнів, які є залякувані такого роду претензіями.

Передумовами такої позиції закладів освіти є і поведінка учнів або їх уважність на уроках тощо.

Однак в даній ситуації слід розуміти, що тут варто пам'ятати про чинні норми законодавства з приводу даного питання.

Так, можна згадати про Наказ Міністерства освіти і науки України № 367 від 16.04.2018 року «Про затвердження Порядку зарахування, відрахування та переведення учнів до державних та комунальних закладів освіти для здобуття повної загальної середньої освіти», де зокрема, визначені чіткі підстави для відрахування, а саме, що відрахуванню підлягають учні, які:

- вже закінчили здобуття повної загальної середньої освіти і отримали відповідний документ про освіту;
- вже зараховані до іншого освітнього закладу задля здобуття повної загальної середньої освіти;
- здійснюють переведення до іншого освітнього закладу;
- вибувають за межі території України на постійне проживання [3].

Але, аналізуючи даний документ слід сказати про ще одну підставу для відрахування учнів. Так, за рішенням педагогічної ради та відповідно до наказу керівника можуть бути відраховані (чи переведені на іншу (крім денної) форму здобуття загальної середньої освіти у цьому самому чи іншому закладі освіти) учні 9 класу, яких було зараховано до закладу за результатами конкурсу і які здобули початковий результат (1, 2 чи 3 бали) чи не здобули жодного результату річного оцінювання та (або) державної підсумкової атестації з одного з предметів, що ними вивчалися поглиблено відповідно до освітньої програми та навчального плану закладу освіти чи індивідуального навчального плану учня [3].

Таким чином можна сказати про те, що даним Порядком визначається вичерпний перелік підстав для відрахування учнів з закладу загальної середньої освіти, а зважаючи на юридичну необізнаність деяких батьків та здобувачів освіти з даного питання, адміністраціями закладів освіти здійснюється систематичне та безпідставне залякування учнів.

На підставі вищезазначеного можна зробити юридичний висновок про те, що сучасна система освітнього права повинна й надалі розвиватися та стояти на захисті порушених прав здобувачів освіти, а педагоги і освітяни повинні знати не лише про перелік своїх прав, а й не здійснювати систематичне порушення прав учнів. Впровадження юридичної грамотності для освітнього простору є вкрай важливим для існування правової держави в Україні.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про освіту» [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2017. – № 38-39. – с. 380. – Режим

доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення 20.04.2024).

2. Конституція України [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1996. – № 30. – с. 141. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення 20.04.2024).

3. Наказ Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Порядку зарахування, відрахування та переведення учнів до державних та комунальних закладів освіти для здобуття повної загальної середньої освіти» [Електронний ресурс] // № 367 від 16.04.2018 р. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0564-18#Text> (дата звернення 20.04.2024).

4. Офіційний веб-сайт служби освітнього омбудсмена. URL : <https://eo.gov.ua/mobilni-telefony-u-shkoli-ne-zaborona-a-vrehuliuvannia-ta-spilni-zrozumili-pravyta/2023/11/07/> (дата звернення 20.04.2024).

5. Цивільний кодекс України (зі змінами та доповненнями) від 16.01.2003 р. № 435-IV [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України (ВВР), – 2003. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення 20.04.2024).

УДК 347.131.2/26"654"

Панченко С. С.,

канд. юрид. наук, доцент (б.в.з.) кафедри
цивільного та кримінального права і процесу
ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

СИСТЕМА ЗАХИСТУ ПРАВ ЛЮДИНИ В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ

Як відомо, повага та захист прав людини є одним із керівних напрямів діяльності Європейського Союзу відповідно до цілей та принципів цієї організації, закріплених в установчих договорах. Значна увага, яка приділяється останніми роками проблематиці захисту прав людини в ЄС, не є випадковим явищем. Прогресивна діяльність Суду ЄС протягом багатьох років щодо розробки неписаного каталогу прав для ЄС поступово знаходила своє закріплення в установчих договорах. А отже, діяльність щодо захисту прав людини в ЄС почала виходити на новий рівень.

На перших етапах своєї діяльності ЄС не приділяв значної уваги питанням захисту прав людини в об'єднанні. Вважалося, що ці питання перебувають поза межами економічної інтеграції, що знайшло своє відображення як у відсутності переліку прав людини в установчих договорах про Європейські Співтовариства, так і в рішеннях Суду ЄС (справи 1/58 Stark [1958]; 36-38, 40 Geitling [1960]). Положення права ЄС тлумачились як такі, що мають пріоритет щодо положень національних конституцій держав-членів, які стосувалися прав і свобод людини. Тому не існувало побоювань з боку інститутів ЄС, що держави-члени можуть вимагати приведення положень права ЄС у відповідність до їх внутрішнього права щодо захисту прав людини.

З іншого боку, компетенція інститутів Європейських Співтовариств у сфері захисту прав людини була обмеженою. Суд ЄС не мав кримінальної юрисдикції, що звужувало його можливості займатися питаннями захисту прав і свобод людини. При розгляді справ тільки час від часу йому доводилося займатися політичними і соціальними правами. Тому Суд ЄС не розглядав питання захисту прав людини систематично. Проте саме Суд ЄС почав процес поширення компетенції Співтовариств на сферу захисту прав людини. Певний тиск на нього здійснювали національні конституційні суди, відмовляючись визнавати примат права Європейських Співтовариств, якщо воно не гарантує захисту прав людини.

Уперше принцип захисту прав людини у праві Європейських Співтовариств був визнаний Судом ЄС у справі 29/69 Stauder [1970]. Вона стосувалася вимоги з боку одержувача соціальної допомоги скасувати зазначення даних про його особу (ім'я та адреса) на купоні, що надавався для отримання продукції за пільговими цінами як соціальна допомога. Суд ЄС визнав, що рішення Комісії 1969 р., яке надавало державам-членам дозвіл на встановлення пільгових цін для певних категорій населення, не містить нічого такого, що здатне порушити основні права людини, які охороняються Судом ЄС і закріплені у загальних принципах права Європейських Співтовариств. Тому тут йдеться не про порушення прав людини з боку інститутів об'єднання, а про необхідність внесення змін до внутрішнього законодавства, яке регламентує користування пільгами. Вимога зазначати на купоні персональні дані порушує права людини і не є необхідною. Тим самим поняття основних прав людини вперше було визнано загальним принципом права Європейських Співтовариств.

У справі 11/70 Internationale Handelsgesellschaft (1972 р.), в якій йшлося про запровадження ліцензій на експорт сільськогосподарської продукції у межах спільної сільськогосподарської політики, Суд ЄС визнав, що основні права людини є складовою конституційних принци-

пів, спільних для держав — членів Європейських Співтовариств. Суд ЄС має захищати основні права людини шляхом застосування відповідних положень конституцій і міжнародних угод із захисту прав людини, учасниками яких є держави-члени. При цьому Суд ЄС вирішив, що він має виводити основні права, враховуючи автономний розвиток основних принципів Співтовариств. Охорона цих прав згідно зі спільними конституційними традиціями держав-членів має забезпечуватися в межах структури і цілей Європейських Співтовариств. Суд ЄС зазначив, що джерелом юридичної сили концепції прав людини є право Європейських Співтовариств. При цьому Суд ЄС застосовує національні конституції та міжнародні договори держав-членів, які стосуються захисту прав людини, не як джерела права Європейських Співтовариств, а як джерела пізнання права, з яких він виводить основні права з урахуванням інтересів Співтовариств.

У справі 136/79 *National Panasonic* (1980 р.) Суд ЄС вирішив, що хоча Європейська конвенція із захисту прав людини і основних свобод 1950 р. не є складовою права ЄС, її положення повинні виконуватися. Тому будь-які заходи, ухвалені в межах ЄС, не будуть дійсними, якщо вони суперечать Конвенції.

Таким чином, завдяки практиці Суду ЄС права людини були віднесені до загальних принципів права Європейських Співтовариств.

Поступово в Європі почали формуватися дві самостійні системи захисту прав людини — в межах Ради Європи і Європейських Співтовариств. При цьому система захисту, яка створювалась у Співтовариствах, була фрагментарною. На перших етапах свого існування вона охоплювала переважно економічні права. Пануючою була ідеологія «ринкової людини». Подальший розвиток європейської інтеграції, поширення її на політичну сферу, а також сферу юстиції та внутрішніх справ супроводжувався подальшою появою рішень судів держав-членів, у яких вони відмовлялись визнати примат права Співтовариств стосовно внутрішнього конституційного законодавства про права і свободи людини. Це спонукало держави-члени і органи Співтовариств звернути більшу увагу на захист прав людини. З'явилася ціла низка документів, у яких була зроблена спроба визначити основні права і свободи людини в межах Європейських Співтовариств. До них можна віднести Європейську соціальну хартію 1961 р., Декларацію основних прав і свобод 1989 р., Хартію основних соціальних прав працівників 1989 р., Хартію основних прав ЄС 2000 р. (в редакції 2007 р.) тощо.

Сучасна система захисту прав людини ЄС передбачає ряд інституційних гарантій, до яких належать судовий захист і позасудові механізми захисту: Омбудсман Європейського Союзу, Комісія, Європейський кон-

тролер із захисту даних, Загальний контрольний орган у межах Європолу, дипломатичні та консульські представництва держав-членів у третіх країнах.

Окрім того Хартія основних прав ЄС закріплює право особи на справедливий і публічний розгляд її справи протягом розумного часу незалежним і неупередженим судом (ст. 47.2); право на юридичну допомогу (ст. 47.2); презумпцію невинності (ст. 48.1); принцип законності та пропорційності злочинів і кари (ст. 49); принцип недопущення повторного притягнення до кримінальної відповідальності за злочин, за який особа вже була покарана чи виправдана у державах-членах (ст. 50); заборону позбавлення свободи за борги; право на апеляцію стосовно кримінальних справ [1].

У сучасному світі, в тому числі на теренах ЄС, актуальною проблемою стає закріплення, дотримання та захист репродуктивних прав людини.

Загального юридичного закріплення категорій репродуктивних прав людини в ЄС на даний момент не існує. Однак, відповідно до висновків вчених та аналізу міжнародних конвенцій, нормативних актів ЄС до них включають наступні права: право на життя, включаючи право не померти від профілактичних заходів, пов'язаних з вагітністю; право на здоров'я, включаючи право на репродуктивне здоров'я; право на особисту свободу, безпеку та недоторканність, включаючи право не зазнавати тортур або жорстокого, нелюдського чи такого, що принижує гідність, поводження; право бути вільним від сексуального та гендерного насильства; право вирішувати вікову різницю між дітьми, включаючи право на репродуктивне самовизначення та вільне планування сім'ї; право на приватність, включаючи право вільно і без довільного втручання вирішувати питання стосовно власних репродуктивних функцій; право на рівність та недискримінацію, включаючи право на недискримінацію у сфері репродуктивного здоров'я; право на згоду на шлюб та рівність у шлюбі, включаючи право вирішувати питання, пов'язані з власними репродуктивними функціями, право добровільно обирати – вступати в шлюб чи ні, право розірвати шлюб та право мати можливість і відповідний вік для згоди на шлюб та заснування сім'ї; право на працевлаштування та соціальне забезпечення, включаючи право на правовий захист материнства, право на працю в середовищі, вільному від сексуальних домагань, право на недискримінацію за ознакою вагітності як на робочому місці, так і поза ним; право на освіту та інформацію, включаючи право на освіту щодо сексуальних та репродуктивних питань, вільних від дискримінації, та право на отримання інформації про стан свого здоров'я, ризиків та ефективності методів контролю народжуваності і нас-

лідків вагітності; право бути вільним від практики, яка завдає шкоди жінкам і дівчатам, включаючи практики та традиції, які шкодять репродуктивним правам жінок та дівчат, а також право на користь від наукового прогресу, включаючи прогрес у галузі народження дітей, і право не підлягати експериментуванню в цій же області.

Хартія основоположних прав ЄС 2000 р. до репродуктивних прав людини включає право на фізичну недоторканість та психічну цілісність (ст. 3), повагу до приватного та сімейного життя (ст. 7), свободу висловлювання та свободу інформації (ст. 11), недискримінацію (ст. 21), рівність (ст. 23) та право на доступ до медичної допомоги (ст. 35) [2].

Завдяки прийняттю Європарламентом резолюції стосовно сексуальних та репродуктивних прав людини та активній роботі Комітету ЄС з прав жінок та гендерної рівності, можна визначити, що репродуктивними правами в ЄС є визнані та гарантовані Європейським Союзом, конвенціями регіонального та універсального значення права кожної людини на відтворення, планування сім'ї, забезпечення необхідної медичної допомоги, консультацій та освіти у сфері репродуктивного здоров'я. Дана характеристика також включає повагу до приватного та сімейного життя, рівність та заборону дискримінації при здійсненні та захисті відповідних прав [3].

Таким чином можна констатувати, що у ЄС відбувається поступове завершення формування автономної системи захисту прав людини. І хоч в рамках ЄС не створено окремого органу міжнародного захисту прав людини, який відіграв би таку ж роль, що, виконує Європейський суд з прав людини у Раді Європи, не можна недооцінювати можливості Суду ЄС, який своїми преюдиціальними рішеннями фактично створив розгорнуту систему принципів, якими керуються національні суди при ухваленні рішень у справах про захист прав людини, а сучасні тенденції в сфері закріплення та гарантування репродуктивних прав виводять ЄС на рівень організації, яка завдає тон для всього світу.

Список використаної літератури

1. Конституційні акти Європейського Союзу. Частина 1. К. : Видавництво «Юстиніан», 2005. С. 21–45.
2. Шишкова Н. Хартія основних прав Європейського Союзу і проблеми її конституційного розвитку // *Юридичний журнал*. 2007. № 4. Ст. 30–35.
3. Пістракевич О. В. Загальна характеристика інституцій ЄС. Основні інституції Європейського Союзу // *Європейська інтеграція: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів та слухачів магістерської підготовки за напрямом «Державне управління»* / кол. авт. ; за заг.

ред. проф. І. А. Грицяка та Д. І. Дзвінчука. Івано-Франківськ : Місто НВ, 2013. С. 88-91.
УДК 349.3

Петросян К. Є.,
здобувачка третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти,
ОНП «Право, СНУ ім. В. Даля, м. Київ, Україна
Котова Л. В.,
канд. юрид. наук, в. о. зав. кафедри правознавства
СНУ ім. В. Даля, м. Київ, Україна

АНАЛІЗ НАЦІОНАЛЬНОЇ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ АДМІНІСТРАТИВНИХ СУДІВ В АСПЕКТІ ВІДНОВЛЕННЯ ПОРУШЕНОГО ПРАВА ЛЮДИНИ НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

Визнання людини в Україні найвищою соціальною цінністю дає підстави констатувати, що верховенство права може ефективно діяти саме в поєднанні з правами людини, оскільки беззаперечною умовою їх сумісного існування є реальність прав і свобод людини та громадянина. Соціальні права – це можливості людини й громадянина із забезпечення належних соціальних умов життя, які мають реалізуватися відповідно до принципів рівноправності й справедливості. Дотримання при реалізації соціальних прав принципу верховенства права становить основу правової та соціальної держави в цілому.

Право на соціальний захист, яке закріплено на рівні Конституції України, є одним із важливих напрямків діяльності України як соціальної держави. Реалізація соціальних прав пов'язана з необхідністю підтримання гідного рівня життя громадян. Як зазначає О.М. Ярошенко, це рівень, який виходить із того, що права людини є найвищою соціальною цінністю. Саме гідність дає змогу людині відчувати самоповагу й усвідомлювати власну суспільну цінність [1, с. 115]. Втілення соціальних прав допомагає підтримувати належний рівень матеріального забезпечення громадян, тоді як перешкоди в їх реалізації або порушення цих прав викликають негативні наслідки у вигляді безробіття, втрати працездатності тощо.

Існування механізму захисту соціальних прав, зокрема права на соціальний захист людини і громадянина, є обґрунтованою необхідністю. Водночас, важливим є не лише факт існування механізму захисту, але і його дієвість та ефективність у відновленні порушених соціальних прав громадян. Як зазначає С.З. Чорна, механізм захисту складається із двох підсистем: інституційної та функціональної. Інституційну підсистему складають органи державної влади, міжнародні організації,

інститути громадянського суспільства. Функціональну складає практична діяльність суб'єктів, що проводять захист прав та свобод, відносять порушені права [2, с. 190].

Одним із дієвих механізмів відновлення порушених прав, на нашу думку, є незалежна судова гілка влади, що здатна забезпечити справедливий та ефективний захист порушених соціальних прав і відновити їх.

В контексті соціальних спорів зауважимо, що розгляд справ щодо порушення соціальних прав людини і громадянина здійснюється за правилами Кодексу адміністративного судочинства України. Відповідно до положень наведеного Кодексу [3] його завданням визначено справедливе, неупереджене та своєчасне вирішення судом спорів у сфері публічно-правових відносин з метою ефективного захисту прав, свобод та інтересів фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб від порушень з боку суб'єктів владних повноважень. Отже досліджуючи питання кількості таких справ на розгляді в суді, доречно звернутися до показників надходження зазначеної категорії справ до місцевих адміністративних судів України.

Для цього дослідження звернімося до статистичної звітності місцевих адміністративних судів упродовж 2019-2022 років, наведених Верховним Судом в аналізі стану здійснення правосуддя адміністративними судами в досліджуваній період [4], [5], [6].

Загальні показники проведеного нами дослідження наводимо в таблиці нижче (Таблиця 1).

Таблиця 1

Статистичної звітності місцевих адміністративних судів

	2019	2020	2021	2022
показник надходження позовних заяв і справ	72 916 (33%)	139 801 (45%)	316 307 (64%)	235 061 (71%)
показник розгляду позовних заяв і справ	66 838 (33%)	99 278 (39%)	275 941 (62%)	276 523 (71%)

Для наочності представимо ці данні на діаграмі (Рисунок 1.).

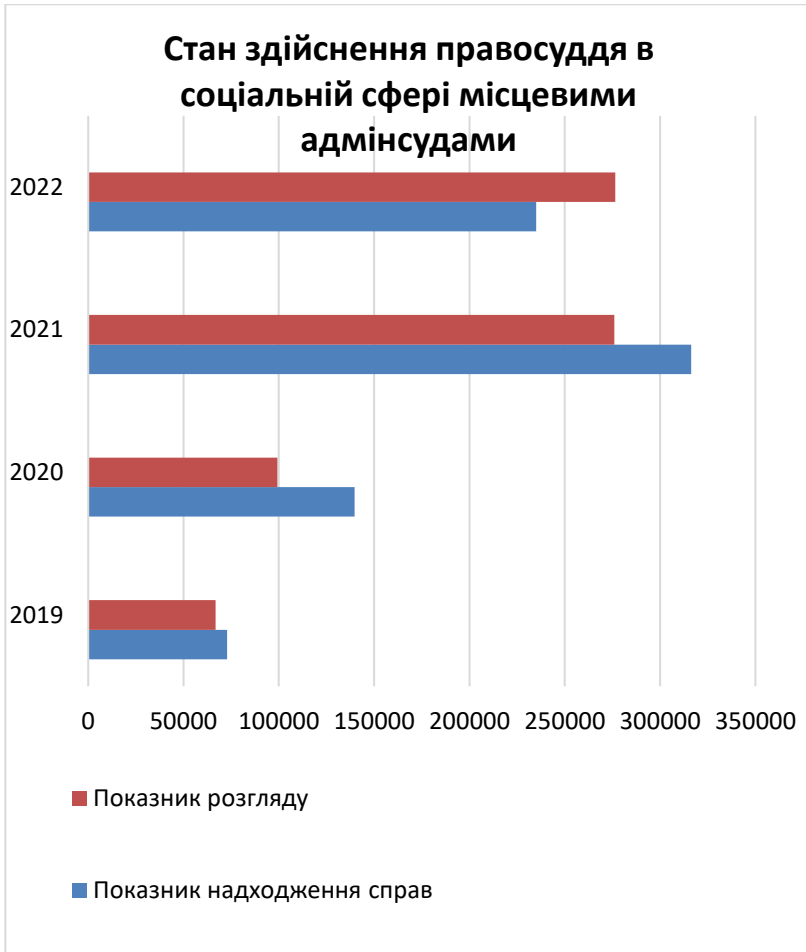


Рисунок 1. Стан здійснення правосуддя місцевими адміністративними судами епродовж 2019-2022 року в соціальній сфері.

Для порівняння наводимо показник надходження в цей же період інших категорій справ до адміністративних судів (Рисунок 2). Саме остання позиція діаграми - праця, зайнятість населення, соціальний захист та житло (з найбільшим показником кожного року по відношенню до інших категорій).



Рисунок 2. Показник надходження інших категорій справ до адміністративних судів упродовж 2019-2022 року

Аналіз стану здійснення правосуддя адміністративними судами України упродовж останніх 4 років дозволяє дійти висновку про збільшення надходження до провадження судів справ зі спорів, що виникають у соціальній сфері. Окреслимо, що в досліджуваний період з 19 грудня 2020 року по 30 червня 2023 року в Україні діяв карантин, встановлений з метою запобігання поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2», а з 24 лютого 2022 року по теперішній час - воєнний стан, що жодним чином не вплинуло на показник зменшення кількості надходження таких справ до судів. До речі, проведене дослідження дозволяє висувати, що з 2019 по 2022 роки на першому місці і в показнику надходження позовних заяв, і в показнику розглянутих справ беззаперечно лідерство належить саме справам із спорів, що виникають у соціальній сфері,

що не є свідченням належного стану національного законодавства в праві соціального забезпечення.

Таким чином, зростання кількості соціальних спорів в адміністративних судах свідчить про незадовільний стан системи соціального захисту в Україні. Незважаючи на захист прав людини судовим рішенням шляхом задоволення позовних вимог в кількісному показнику розглянутих адміністративними судами спорів, проблемним питанням залишається виконання державними органами цих рішень. Отже, окремо судова система не здатна забезпечити повною мірою захист соціальних прав людей, а розв'язання цих проблем лежить у площині спільних зусиль парламенту, уряду та судової влади. Це наразі залишається також обов'язком України як перед своїми громадянами, так і міжнародними партнерами, насамперед Радою Європи. Лише ефективне виконання судових рішень здатне підвищити рівень довіри громадян до влади в країні цілому, і до судової зокрема.

Список використаних джерел

1. Ярошенко О.М. Проблеми забезпечення конституційного права громадян на достатній життєвий рівень. *Проблеми законності*. 2019. Вип. 145. С. 106-117.

2. Чорна С.З. Роль судової влади в конституційно-правовому механізмі захисту прав і свобод людини. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 8. С. 186-190.

3. Кодекс адміністративного судочинства України: Кодекс України від 06.07.2005 № 2747-IV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2747-15> (дата звернення 15.01.2024).

4. Верховний Суд. Аналіз стану здійснення правосуддя адміністративними судами у 2019 році URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/Analiz_Admin_sudu_2019.pdf

5. Верховний Суд. Аналіз стану здійснення правосуддя адміністративними судами у 2021 році URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/sud_pract/Analiz_KAS_2021.pdf (дата звернення 25.12.2023).

6. Верховний Суд. Аналіз стану здійснення правосуддя адміністративними судами у 2022 році URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/sud_pract/Analiz_KAS_2021.pdf (дата звернення 25.12.2023).

ОКРЕМІ ПИТАННЯ КАТЕГОРІЇ НЕПЕРЕДБАЧУВАНИХ ОБСТАВИН ПІД ЧАС ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

Запровадження на території України воєнного стану у зв'язку з повномасштабним вторгненням російської федерації зумовило необхідність переосмислення ролі та значення непередбачуваних обставин в цивільному праві.

Згідно зі статтею 617 Цивільного кодексу України [1], особа, яка порушила зобов'язання, звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання, якщо вона доведе, що це порушення сталося внаслідок випадку або непереборної сили. З загальних положень цивільно-правової теорії, запровадження воєнного стану слід розглядати у якості непередбачуваної обставини, водночас, законодавство предбачає ряд умов, дотримання саме яких дозволяє звільнити контрагента від відповідальності за невиконання цивільно-правового зобов'язання.

В науці цивільного права існують теоретичні підходи науковців щодо розмежування понять «непереборна сила» та «форс-мажор». На думку І.С. Продаєвич [2, с. 11] визначення «непереборної сили» та «форс-мажору» в основних рисах співпадають. Термін «форс-мажор» безпосередньо походить з французької мови, що визначає «непереборну силу». За таким підходом ці терміни є еквівалентними. Однак «форс-мажор» використовується у випадках зовнішньоекономічних контрактів та внутрішніх договірних відносинах. За думкою авторки, краще застосовувати «форс-мажор» у міжнародних справах, а для внутрішніх відносин – «непереборну силу».

В цивільному праві непереборна сила визначається як надзвичайна та невідворотна подія, неможлива до уникнення в конкретних умовах, яка звільняє від матеріальної відповідальності за невиконання зобов'язань або завдану шкоду, і припиняє строк позовної давності. В цьому визначенні непереборна сила – це об'єктивно невідворотна подія. Її неможливо уникнути не лише одній конкретній особі з огляду на її можливості, а й будь-якій іншій особі за існуючих обставин та рівня науки та техніки. Проте невідворотність не означає абсолютної неможливості зменшення негативних наслідків будь-якими людськими зусиллями. Такий підхід обмежує сферу застосування цієї правової категорії. Подія, яка стає непереборною силою, характеризується, по-

перше, як зовнішня обставина для діяльності сторін (наприклад, стихійні явища). По-друге, її надзвичайність означає неординарність, незвичайність обставини. Якщо порушення зобов'язання стало наслідком непереборної сили, то як наслідок відсутній зв'язок між його діями та порушенням зобов'язання. Таким чином, непереборна сила звільняє боржника від відповідальності у всіх випадках, окрім тих, які визначені законом, і призводить до припинення зобов'язання.

О. Г. Братель [3, с. 17] також проводить розмежування поняття «форс-мажор» від «непереборної сили». вказуючи, що форс-мажорні обставини звільняють одну сторону договору лише від відповідальності за невиконання або недостатнє виконання умов. На відміну від цього, непереборна сила звільняє від відповідальності як у рамках договору, так і поза ними. Крім того, поняття «випадок» має загальний характер і стає ключовим у вивченні «непереборної сили» та «форс-мажору», що разом формують концепцію «надзвичайної ситуації» у цивільному праві. Тому автор визначає непереборну силу як зовнішній вираз обставин або подій різного походження (природного, техногенного, суспільного), які відзначаються надзвичайністю, невідворотністю, випадковістю та непередбачуваністю для суб'єктів правовідносин. Ці обставини позбавляють особу можливості реалізувати свої цивільні права та обов'язки та звільняють від цивільно-правової відповідальності.

При застосуванні концепції форс-мажору (непереборної сили) важливо керуватися принципом відносного тлумачення: одні й ті ж події, залежно від умов їх настання, таких як місце і час, можуть бути визнані або не визнані форс-мажором (непереборною силою). Таким чином, кваліфікація певної події як форс-мажору (непереборної сили) повинна проводитися судом з урахуванням всіх конкретних обставин конкретного випадку.

Під час дії форс-мажорних обставин особа, яка не може виконати свої зобов'язання, звільняється від договірної та законом встановленої відповідальності, що означає відсутність вимог щодо компенсації збитків чи нарахування штрафів. Зобов'язання не припиняється автоматично, а залишається «замороженим», тобто не виконаним, і боржник не несе за це відповідальності. Після припинення форс-мажорних обставин зобов'язання «розморозується», і боржник знову зобов'язаний його виконати, несучи відповідальність за невиконання. Проте важливо зауважити, що форс-мажор як причина прострочення платежу не звільняє боржника від обов'язку сплати індексу інфляції та 3% річних від суми заборгованості за період прострочення. Крім того, ситуація неплатоспроможності через форс-мажорні обставини може виникнути тільки у виняткових ситуаціях, наприклад, якщо банківська система

повністю припиняє свою роботу або прийнятий мораторій, що забороняє проведення платежів.

Таким чином, особливостями обставин непереборної сили під час повномасштабного вторгнення є наступні: - необхідною є констатація факту належності обставин непереборної сили до відповідного типу форс-мажорних обставин згідно з умовами договору або за законом; - для відповідної форс-мажорної обставини має бути притаманна ознака непередбачуваності під час укладення договору. У тому випадку, коли форс-мажорна обставина все таки настає, її настання не повинно залежати від волі договірних сторін; - має існувати певне зобов'язання, за яким настав строк виконання; - необхідно, щоб існував причинно-наслідковий зв'язок між непередбачуваною обставиною та тією ситуацією, коли сторона договору позбавлена можливості виконати свої зобов'язання; - сторона, яка не виконує зобов'язання, повинна повідомити іншу сторону про вплив форс-мажорних обставин.

Список використаних джерел

1. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення – 15.04.2024).
2. Продаєвич І.С. Припинення зобов'язання неможливістю його виконання: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03 /І.С. Продаєвич; Одес. нац. юрид. акад. О., 2009. 19 с.
3. Братель О.Г. Цивільно-правові наслідки надзвичайних ситуацій: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03 /О.Г. Братель. Х., 2003. 20 с.

УДК 341.3

Татаренко Г. В.,
канд. юрид. наук, професор,
завідувач кафедри конституційного права,
СНУ імені Володимира Даля, м. Київ, Україна

ГЕНДЕРНО-ЗУМОВЛЕНЕ НАСИЛЬСТВО ЯК ВИЯВ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ ТА ПОРУШЕННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ В УМОВАХ ЗБРОЙНОГО КОНФЛІКТУ

Для всебічно висвітлення проблематика гендерно-зумовленого насильства як вияву гендерної нерівності та порушення прав людини в умовах збройного конфлікту необхідним є застосування комплексного підходу, коли про окремі аспекти проблеми говорять історики, філо-

софи, психологи соціологи, економісти і та правники – сукупність думок складається у цілісне бачення проблеми та можливостей, засобів її розв'язання.

Актуальність теми обумовлена збільшенням випадків гендерно-зумовленого насильства під час збройного конфлікту та у постконфліктний період, існуванням пробілів законодавчого унормування відносин, складнощами при розслідуванні випадків гендерно-зумовленого насильства та притягненні винних до відповідальності, наявністю серед причин і наслідків явища психологічних факторів які мають важливий вплив на проблему.

Феномен гендерно-зумовленого насильства під час збройних конфліктів є поширеним явищем, може набувати різних форм, які часто використовуються як засіб ведення війни та підривають процеси постконфліктного етапу мирного врегулювання. Для прикладу - у 2023 році українці подали до Національної поліції понад 291 тис. заяв про домашнє насильство, що становить двократне зростання у порівнянні з 2022 р, яке є наслідком збройного конфлікту.

Соціальні зрушення викликані збройним конфліктом здатні кардинально змінити ролі жінки і чоловіка у суспільстві. Особливо це стосується жінок, які часто стають єдиними годувальницями у сім'ї та можуть стикнутися з традиційними стереотипами стосовно гендерних ролей жінки, пристосування до нової ролі можуть призводити до психологічних розладів; загостренню хронічних хвороб та виснаженню організму. Жінки-військовослужбовиці також стикаються з гендерною дискримінацією та навіть з сексуальним насиллям як засобом ведення війни, з посттравматичним стресовим розладом, депресією, анксіозністю і іншими психічними розладами.

Розуміння гендерних аспектів збройних конфліктів необхідно для розробки та застосування засобів протидії, попередження, ліквідації наслідків, що надасть можливість ефективного відновлення, соціалізації, отримання справедливих відшкодувань та покарання винних. Акти гендерного насильства порушують низку універсальних прав людини, що захищаються міжнародними інструментами та угодами.

Одним з проблемних аспектів законодавчого визначення гендерно-зумовленого насильства є відсутність єдиного дефінітивного підходу до визначення цього явища. І міжнародне і національне законодавство оперує різноманітними визначення та часто використовує споріднені терміни як синоніми, зокрема: гендернозумовлене насильство, гендернообумовлене насильство, сексуальне насильство, гендерне насильство, правопорушення (злочини) проти статевої свободи. Наприклад, у 2022 році США презентували стратегію із передбачення, попереджен-

ня та реагування на звірства у військових конфліктах. Закон Елі Візеля про запобігання геноциду та звірствам 2018 року (PL 115-441) (Закон Елі Візеля) стверджує, що запобігання звірствам є в національних інтересах США, і закликає Сполучені Штати проводити «загальноурядову стратегію виявлення, запобігати та реагувати на ризик жорстокості». У звіті про Закон Елі Візеля 2022 року йдеться про тривогу та постійне засудження жорстокої, навмисної та неспровокованої війни президента Путіна проти України. У Глобальній стратегії запобігання та реагування на гендерне насильство США від 2016 року зазначається, що жінки та дівчата часто навмисно зазнають сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом, що може бути як раннім попередженням про майбутні жорстокості, так і жорстокістю. злочин сам по собі. Визнання непропорційного впливу гендерно-зумовленого насильства, а також політичної, економічної та соціальної ізоляції жінок, дівчат і ЛГБТКІ+ осіб у певних контекстах може допомогти покращити системи раннього попередження для прогнозування масових звірств. Саме ж визначення гендерно-зумовленого насильства у Стратегії США щодо попередження та реагування на гендернозумовлене насильство, 2016 наступне: загальний термін «для будь-якої погрози або дії, що спрямована на особу чи групу на основі фактичної чи сприйнятої біологічної статі, гендерної ідентичності та/або самовираження, сексуальної орієнтації та/ або недотримання різних соціальних норм щодо маскулітності та фемінності. Воно характеризується застосуванням або погрозою застосування фізичного, психологічного, сексуального, економічного, правового, політичного, соціального та інших форм контролю та/або насильства» [1].

«Керівництво з інтеграції заходів щодо протидії гендерно-обумовленому насильству до гуманітарної діяльності», прийняте у 2015 р. Міжвідомчим постійним комітетом ООН, використовує термін гендерне насильство: *«збірний термін для будь-якого акту завдання шкоди, що вчиняється проти волі особи і пояснюється соціальними (гендерними) відмінностями між чоловіками і жінками, викликає серйозну і зростаючу стурбованість в умовах надзвичайних гуманітарних ситуацій»*. У Керівництві визначено, що *«пильна увага приділяється питанням моніторингу, документування та запобігання сексуальному насильству в умовах конфлікту – наприклад, використання звалтування чи інших форм сексуального насильства як знаряддя війни. Зважаючи на його прямих і потенційно небезпечних для життя та здоров'я наслідків, з урахуванням практичної можливості запобігання цим наслідкам шляхом надання медичної допомоги,*

запобігання сексуальному насильству є одним із першочергових завдань у гуманітарній діяльності» [2, С.5,6] .

Термін «гендерно обумовлене» насильство використовується у Керівництві як ознака, що обумовлює насильство за нерівності статті (наприклад, сексуальне насильство, скоєне за умов збройного конфлікту з метою позбавлення супротивника чоловічої гідності чи його фемінізації) , проявів вразливості (різні ознаки: вік, фізична вразливість, нетрадиційна гендерна поведінка тощо). Гендерно насильство також описує «насильство стосовно жінок, дівчат, чоловіків та хлопців з різною сексуальною орієнтацією та гендерною ідентичністю, а також небінарних осіб, оскільки насильство зумовлене бажанням покарати тих, хто виглядає як такі, що заперечують гендерні норми».

Таким чином, термін «обумовлене» - це насильство обмежене певними умовами, обставинами, застереженнями, а термін «зумовлене» насильство - спричинене, викликане чимось, наприклад збройним конфліктом.

Бюро з демократичних інститутів і прав людини ОБСЄ оприлюднило інформаційний бюлетень наводить відмінні ознаки СГЗН, вчиненого під час збройного конфлікту – «Сексуальне та гендерно-зумовлене насильство під час збройного конфлікту», у якому була запропонована об'єднана дефініція «сексуальне та гендернозумовлене насильство (СГЗН)» та визначено, цей тип насильства має подвійний характер: сексуальний та дискримінаційний [3, С. 2]. Гендерно-зумовлене насильство розглядається, як «насильство, яке призводить або може призвести до фізичної, сексуальної чи психологічної шкоди або страждань, зумовлене гендерною дискримінацією, очікуваннями щодо гендерних ролей та/або гендерними стереотипами або спричинене різним статусом влади за ознакою статі», а сексуальне насильство визначено, як «будь-який статевий акт, спробу домогтися статевого акту, небажані сексуальні коментарі або домагання, торгівлю людьми чи інші дії, які спрямовані проти сексуальності особи, з застосуванням примусу будь-якою людиною, незалежно від її стосунків із потерпілою особою у будь-якій обстановці» [3, С. 2].

Міжнародне законодавство, що містить визначення та виокремлює особливості регулювання правовідносин щодо гендерно-зумовленого насильства має конвенційний, декларативний характер, це акти рекомендаційного характеру та керівництва, а також це статuti міжнародних судів і трибуналів, норми звичаєвого права. Законодавство, що безпосередньо регулює проблематику гендерно-зумовленого насильства під час збройних конфліктів складають чотири Женевські конвенції 1949 р. та додаткові протоколи до них, зокрема це «Женевська

конвенція про захист цивільного населення під час війни» від 12 серпня 1949 р, Додатковий протокол I до Конвенції від 12 серпня 1949 року, Статут Міжнародного кримінального суду та практика окремих трибуналів.

Національні законодавства можуть містити власні визначення гендерно-зумовленого насильства та його ознак. Часто змішуються та використовуються як синоніми поняття «гендерно-обумовлене насильство», «домашнє насильство», «сексуальне насильство». Зокрема в Україні термін «гендернозумовлене насильство» був присутній в нормативно-правовій базі у період 2014- 2017 рр., як раз коли відбувся сплеск насильства у зв'язку з первинною окупацією частини території держави. Національне законодавство почало змінюватися у зв'язку з рухом України до європейського простору та адаптацією до стандартів ЄС, прийняттям «Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека»». З метою імплементації актів міжнародного гуманітарного права до законодавства України в нашій державі було прийнято «Інструкцію про порядок виконання норм міжнародного гуманітарного права у Збройних Силах України», якою визначено, що: «Норми міжнародного гуманітарного права вступають у дію з початком збройного конфлікту або операції з підтримання миру і безпеки. Під час міжнародних збройних конфліктів застосування норм припиняється із загальним закінченням воєнних дій, а на окупованій території - із закінченням окупації, за винятком застосування щодо осіб, чие звільнення, репатріація або влаштування будуть здійснені після цих строків. Ці особи мають перебувати під захистом відповідних положень [Женевської конвенції](#) та [I Додаткового протоколу](#) аж до їхнього звільнення, репатріації або влаштування» [4].

Наразі до національного законодавства України можемо віднести Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству», Закон України «Про протидію торгівлі людьми», Кримінальний кодекс України. Недостатньо вирішеною у законодавстві України залишається проблема насильства щодо геїв, лесбійок та трансгендерів, осіб третьої статі, які також стають жертвами гендернозумовленого насильства під час збройного конфлікту та потерпають від жорстокості, зумовленої стійкими гендерними стереотипами щодо визначеності статі.

Відповідно до «Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству», до актів гендерно-зумовленого насильства належать: фізичне насильство; психологічне; сексуальне; економічне; домашнє; переслідування; звалтування; сексуальне домагання; каліцтво жіночих геніталій; примусова сте-

рилізація; примусовий аборт; примусовий шлюб; злочини в ім'я так званої честі; насильство в інституційному середовищі; насильство у воєнних, конфліктних та постконфліктних ситуаціях; торгівля людьми; гендерна дискримінація [5].

Доповідь IV Всесвітньої конференції зі становища жінок (Пекін, 4-15.09.1995 р.) містить перелік факторів, які посилюють тенденцію до розповсюдженості гендерно-зумовленого насильства щодо жінок: неможливість жінкам повідомляти про певні дії, що відбуваються щодо них; відсутність у жінок доступу до юридичної інформації, допомоги або захисту; відсутність законів, які фактично забороняють насильство стосовно жінок; нездатність реформувати існуюче законодавство; недостатні зусилля з боку державних органів; відсутність просвітницьких та інших заходів щодо усунення причин та наслідків насильства [6].

В умовах збройного конфлікту до переліку факторів, що обумовлюють зростання випадків гендерно-зумовленого насильства, додаються такі: розпад політичних, економічних та соціальних структур; високий рівень безкарності у суспільстві; масова втрата майна та нерухомості; «прозорість» кордонів; посилення мілітаризму та пов'язані з цим вимоги до сексуальної, економічної та військової експлуатації жінок; недотримання «законів війни» та міжнародного гуманітарного права, порушення умов припинення вогню; відсутність значущої та активної участі жінок у керівництві, процесах побудови миру та реформах сектору безпеки. [7, С.20]

Дослідження ситуації збройного конфлікту в Україні доповню виснажені фактори причин гендерно-зумовленого насильства в зоні ведення бойових дій наступними: «погіршення криміногенної ситуації в регіонах, наближених до зони конфлікту; неконтрольований обіг незареєстрованої зброї по всій території країни; зростання різних форм та проявів насильства на територіях ведення бойових дій; зміна звичайного укладу життя багатьох сімей, порушення усталених ролей в родині; розірвання сімейних стосунків через ідеологічні міркування; висока емоційна й психологічна залежність населення від розвитку подій у зоні бойових дій; психологічна травма і стрес, пов'язані з конфліктом, бойовими діями і переміщенням; розповсюдженість посттравматичного синдрому серед учасників бойових дій; нестача їжі, палива, роботи, що веде до переміщення в райони підвищеного ризику; ворожість місцевого населення до учасників військових дій» [7, С.21]

Сексуальне насильство, пов'язане з війною, – один із численних злочинів російських військових на тимчасово окупованих ними територіях. Постраждалими є люди незалежно від віку, статі та гендерної

ідентичності. Це підтверджує статистика Офісу Генпрокурора України, згідно з якою серед постраждалих від сексуального насильства під час війни, що звернулися до правоохоронних органів - 72% це жінки і 28% чоловіки.

Збройний конфлікт в Україні характеризується застосуванням актів гендерного насильства по відношенню до військовополонених - порушення Женевської конвенції про поводження з військовополоненими (1949), яка в статті 14 передбачає, що військовополонені за будь-яких обставин мають право на повагу до їхньої особи й честі. У Конвенції зазначено, що «з жінками слід поводитися з усією повагою, зумовленою їхньою статтю». Але випадки такого насильства в Україні зафіксовано. Наприклад, за Звітом Управління Верховного комісара ООН з прав людини від 04.10.23 встановлено, що стали жертвами сексуального насильства з боку російських військовослужбовців в період з лютого 2022 до липня 2023: 15 військовополонених чоловіків, що перебували під вартою та мінімум 2 військовополонені жінки - це ті факти, які відомі та доведені.

Слід пам'ятати, що у міжнародному збройному конфлікті Женевські конвенції 1949 року захищають комбатантів, які не беруть участі в активних бойових діях, від «насильства по відношенню до їх особи»; військовополонені «за будь-яких обставин мають право на повагу до їх особистості та їх честі»; цивільні особи «мають бути захищені особливо від усіх актів насильства або погроз ним, а також від образ і публічної цікавості», а жінки «мають бути особливо захищені від будь-яких нападів на їх честь, зокрема від згвалтування, примусової проституції або будь-якої форми непристойного нападу».

Станом на 4 березня Генеральна прокуратура України веде 274 справи про сексуальне насильство, вчинене росіянами, 13 – щодо дітей (**наймолодший з них лише 4 роки**), 51 представник чоловічої статі, найстарша постраждала жінка 82 роки, хоча варто розуміти, що йдеться лише про людей, які наважились про це заявити. Наразі в Україні оприлюднено буклет з інформацією для постраждалих від злочинів сексуального насильства під час війни, працює Національна гаряча лінія з попередження домашнього насильства, торгівлі людьми та гендерної дискримінації, представлено проект «Закону про статус осіб, постраждалих від сексуального насильства, пов'язаного зі збройною агресією Російської Федерації проти України, та невідкладні проміжні репарації». Україна приєдналася до **Глобального альянсу з протидії сексуальному насильству**, який було ініційовано урядом Великої Британії. З метою проведення ефективного розслідування злочинів в Україні було прийнято Керівництво з базових стандартів розслідуван-

ня для документування міжнародних злочинів в Україні (травень 2023 від Global Rights Compliance). Вітчизняне законодавство потребує внесення змін до Кримінального кодексу щодо встановлення відповідальності за гендерно-зумовлені злочини, вчинені під час збройного конфлікту, необхідно передбачити неможливість застосування амністії та термінів давності за такі злочини.

Сподіваємося, що вищезазначені заходи, підтримка світової спільноти, активна участь громадянського суспільства дозволять покарати винних, втілити ефективні заходи щодо запобігання фактам гендерно-зумовленого насильства, відновленню справедливості та досягненню істини.

Список використаних джерел

1. USAID. United States Strategy to Prevent and Respond to Gender-Based Violence Globally, 2016 Update. URL: <https://www.state.gov/wp-content/uploads/2019/03/258703.pdf>

2. «Керівництво з інтеграції заходів щодо протидії гендерно-обумовленому насильству до гуманітарної діяльності». URL: https://gbvguidelines.org/wp/wp-content/uploads/2015/09/2015-IASC-Gender-based-Violence-Guidelines_lo-res.pdf

3. «Сексуальне та гендерно-зумовлене насильство під час збройного конфлікту». URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/1/8/535677.pdf>.

4. Наказ Міністерства оборони України від 23.03.2017 № 164 «Про затвердження Інструкції про порядок виконання норм міжнародного гуманітарного права у Збройних Силах України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0704-17#Text>

5. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text

6. Доповідь IV Всесвітньої конференції зі становища жінок (Пекін, 4-15.09.1995 р.). URL: https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/PFA_E_Final_WEB.pdf

7. ЗАПОБІГАННЯ ТА РЕАГУВАННЯ НА НАСИЛЬСТВО ЗА ГЕНДЕРНОЮ ОЗНАКОЮ: національна правова база та міжнародні стандарти. URL: https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pubpdf/unfpa_gbv_2022_fin.pdf

Ткаля О. В.,
канд. юрид. наук, доцент,
т. в. о. зав. кафедри конституційного та адміністративного
права і процесу,
ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ЩОДО ПРИНЦИПІВ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

Державна влада – це політичне керівництво суспільством здійснюване за допомогою органів держави та інших державних установ в інтересах певного народу, або класів, або соціальних груп. Державна влада є важливою ланкою в системі держави. Для більш повного розуміння смислового навантаження державної влади, практики застосування та її реалізації є необхідним аналіз принципів та завдань, які є фундаментальними, базовими положеннями, визначають юридичну природу, нормативне визначення і порядок організації державної влади.

Принципам поділу влади, забезпечення ефективного функціонування механізму системи стримувань і противаг, та іншим фундаментальним принципам реалізації державної влади присвячена чимала кількість наукових праць як вітчизняних так і зарубіжних дослідників. А саме, ці питання привертала увагу В. Шаповал, О. Скрипнюк, Ю. Тодика, В. Яворський, Н. Нижник, С. Сergyгіна тощо.

Організація державної влади в будь-якій сучасній державі здійснюється за допомогою сукупності встановлених та визнаних принципів. Слід зазначити, що принципи державної влади – це основні ідеї, вихідні положення, які закріплені в законі, мають загальну значущість, вищу імперативність та від рівня дотримання яких, залежить стабільність та ефективність здійснення влади в державі. Як зазначає професор Шатіло В. «принципи організації й діяльності органів державної влади – це законодавчі, відправні засади, ідеї, положення, які виступають основою формування, організації та функціонування органів публічної влади» [1, с. 68]. Їх прийнято поділяти на загальні (ті, які стосуються системи органів публічної влади в цілому) і спеціальні (дія яких розповсюджується лише на окремі підсистеми, ланки цієї системи чи на окремі органи публічної влади).

В залежності від форм юридичного закріплення та місця в системі принципів організації роботи органів публічної влади, загальні принципи розподіляють на дві підгрупи:

– принципи конституційного ладу, які закріплені в Основному Законі держави. А саме, вища соціальна цінність людини, народний су-

веренітет, державний суверенітет, республіканізм, демократизм, унітаризм, соціальність держави, світськість держави, поділ влади, верховенство права, законність, гласність, визнання міжнародно-правових стандартів тощо. Для цих принципів характерним є вища юридична сила; фундаментальний характер, найвищий ступінь абстрактності, універсальність, підвищена стабільність, ідеологічна нейтральність, конституційна форма закріплення, системність.

– принципи організації органів публічної: позапартійність державної служби, професіоналізм і компетентність, економічність, ефективність, самостійність, рівний доступ громадян до державної служби, поєднання виборності та призначуваності, колегіальності та єдиноначальства, відповідальність держави за дії своїх органів та посадових осіб, поєднання загальнодержавних і місцевих інтересів. Вони підпорядковані основам конституційного ладу і поширюють свою дію на всі органи публічної влади.

Спеціальні принципи обумовлені специфікою організації діяльності різноманітних органів публічної влади. З огляду на це, перелік і конкретний зміст цих принципів має бути досліджений при характеристиці організації роботи кожного з органів публічної влади окремо. Саме тому перелік цих принципів не вичерпний і може бути доповнений з урахуванням розвитку, реформування та вдосконалення публічної влади.

Одним з головних та беззаперечних принципів організації державної влади, є - принцип поділу на три гілки влади. Сенс ідеї розподілу влади є - не допустити зловживання владними повноваженнями, монополізація влади, та концентрації абсолютної влади в рамках однієї гілки влади. Даний принцип передбачає чіткий розподіл функцій, предметів відання та повноважень органів державної влади - законодавчої, виконавчої, судової, їх структурних підрозділів та посадових осіб, що регулюється законами, указами, постановами, положеннями та іншими правовими актами, які видаються суб'єктами владних повноважень. Крім того, значимим є незалежність і самостійність оперативної діяльності кожної гілки влади, кожного органу і посадової особи в межах права і компетенції, забезпечення взаємного врівноваження, стримування всіх гілок влади і контролю.

Одним з елементів реалізації принципу поділу влади в демократичній державі є система стримувань і противаг, головне призначення та завдання якої є забезпечення політичної стабільності та безперервності функціонування державної влади; узгодження дій всіх гілок влади, недопущення кризи діяльності державного механізму. Отже, під системою стримувань і противаг розуміють «сукупність законодавчо за-

кріплених повноважень, форм, методів і процедур, призначених для забезпечення реалізації принципу поділу влади, недопущення домінування будь-якої гілки влади і досягнення динамічної стабільності між ними» [2, с. 96].

Ще одним, не менш значущим, принципом організації державної влади – є принцип підпорядкованості державної влади праву та урегульованість її законами або принцип законності. Принцип законності передбачає здійснення діяльності органів держави на основі закону і прийняття рішень в межах їх повноважень. Як слушно відмічає Самохвалов В. В., «органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені законами» [3, с. 17].

Державна влада не повинна носити персоніфікований характер, що яскраво відображає принцип відсутності уособлення влади в особі конкретної людини. Якщо державна влада організовує і здійснює свої повноваження в силу і на основі правових норм, то вона автоматично заперечує наділення конкретної особи персональними владними повноваженнями.

Також слід віднести до головних принципів здійснення державної влади – принцип конституціоналізму, зміст якого полягає у встановленні державою можливості існування тільки тих органів держави, які передбачені конституцією, а також в необхідності прийняття цими органами рішень, заснованих на конституції або інших законах.

Суттєве значення відіграє принцип демократизму, що означає право і реальну здатність громадян, широких верств населення впливати на процес вироблення і формування змісту державно-владних рішень. У демократичній державі мають створюватися належні умови для діяльності політичних партій, спілок, асоціацій, що відображають багатоманітність соціальних, політичних, економічних ідеалів, прагнень і програм.

Базовим для правової демократичної державної влади є принцип організації державної влади, тобто обмеженість, граничність впливу на суспільство, окреслення заданих масштабів державних завдань і функцій, кількості видів державно-владних структур і органів державного апарату та принцип забезпечення реалізації прав і свобод особистості, змістом якої є створення державними органами та посадовими особами необхідних умов для виконання або використання суб'єктами конституційно закріплених прав і обов'язків. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність, а забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави.

Принцип гласності полягає у визнанні необхідності й вимозі обов'язкового дотримання безперешкодного руху інформаційних потоків у межах політико-правової системи. Цей принцип відкидає будь-які перепони на шляху суспільно значущої інформації, за винятком лише мінімальних правообмежень, необхідних для забезпечення національної безпеки та обороноздатності, і водночас вимагає від держави налагодження міцних, постійних зв'язків з громадськістю. При цьому швидкий розвиток засобів масової комунікації значно полегшує інформаційний обмін, дає змогу якісно та кількісно його покращити, і водночас робить все більш проблематичним приховування інформації від широких верств населення.

Науковці також виділяють принцип професіоналізму, тобто наявності визначених державою професійних прав і обов'язків, які характеризуються як статус посадової особи і надають цим посадовим особам можливості найбільш повно реалізувати повноваження від імені держави [4, с. 111].

Отже, принципи реалізації державної влади це ключові базові засади організації та діяльності державного апарату, чітке теоретичне та нормативне визначення яких забезпечить підвищення якості і ефективності діяльності держави. Наявність та взаємодія зазначених вище принципів зумовлює і забезпечує функціонування державної влади як системи взаємопов'язаних органів, що забезпечують ефективне виконання владних повноважень.

Список використаних джерел

1. Шатіло В. Принципи діяльності державної влади та методи їх здійснення. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Юридичні науки. 2014. № 1 (99). С. 66-70
2. Круся А. Р. Державна влада в системі сучасного українського конституціоналізму. К.: «Центр учбової літератури», 2007. 176 с.
3. Самохвалов В. В. Поняття, аспекти та сфери прояву законності. *Законність: Теоретико-правові проблеми дослідження та впровадження*. К.: Вид-во «Юстініан», 2004. С. 11-29.
4. Скрипнюк О.В. Правова держава в Україні: питання теорії і практика реалізації. Х.: Віче, 2012. 174 с.

Секція

НАУКОВІ ПОШУКИ: ТЕОРІЯ, ІСТОРІЯ, ФІЛОСОФІЯ, СОЦІОЛОГІЯ ПРАВА, ЮРИДИЧНА ПСИХОЛОГІЯ, ПОРІВНЯЛЬНЕ ПРАВознавство

УДК 34.08: 005.963.2

Коваль А. А.,
д-р юрид. наук, професор,
професор кафедри конституційного та
адміністративного права і процесу,
ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

СПРИЯННЯ ПРОФЕСІЙНІЙ ОСВІТИ ЮРИСТІВ ЧЕРЕЗ КОМПЛЕКСНУ СИСТЕМУ ТЬЮТОРСТВА І МЕНТОРСТВА

Професії юридичного профілю в органах державної влади, незважаючи на колосальну конкуренцію та складність, в нашій країні, зокрема у Миколаєві, є одними з найзатребуваніших та найактуальніших. Щороку тисячі випускників закінчують заклади вищої освіти, що готують фахівців у сфері юриспруденції. Однак після виснажливих років навчання за фахом лише одиницям вдається знайти свою нішу у цій сфері. Причинами є те, що очікування випускника не співпали з реальністю, або він не зміг інтегруватися у сталий робочий колектив, або не впорався з навантаженням. Ускладнює ситуацію воєнний стан та бойові дії. Тому в органах публічної влади України, особливо у Миколаївському регіоні, дефіцит кадрів складає близько 50%.

Проблема також обумовлена значним попитом роботодавців, зокрема органів публічної влади, на кваліфікованих працівників, які володіють креативним мисленням, інноваційним баченням та відповідальним ставленням до виконання професійних обов'язків, а також прагненням випускників до працевлаштування відповідно до своїх здібностей та потреб.

Задля вирішення окресленої проблеми, з метою сприяння професійній освіті здобувачів юридичний факультет ЧНУ імені Петра Могили, спільно з факультетом філології та Навчально-науковим інститутом публічного управління та адміністрування, відділом міжнародних зв'язків започаткували та відкрили Центр тьюторства і менторства, який буде реалізовувати відповідну програму за проектом Erasmus+

КА «PROMENT». Місією центру буде залучення та мотивація студентів до оволодіння необхідними знаннями та навичками майбутньої посади, надання всебічної підтримки у професійному практичному навчанні студентів, в умовах максимально наближених до реальних, допомога у налагодженні взаємовигідної співпраці, сприяння у розкритті потенціалу підопічного, адаптації випускника до реальних умов роботи.

Цільовою аудиторією є студенти спеціальностей «право» та «публічне управління і адміністрування», які мають амбіції і прагнення працювати в органах публічного управління – місцевих (регіональних) органах державної влади і місцевого самоврядування, зокрема у таких: місцеві ради, державні адміністрації, відділи органів виконавчої влади, а також поліція, прокуратура, суди, органи юстиції, центри надання безоплатної правової допомоги, юридичні відділи цих органів.

Потребами та запитамі від студентів, майбутніх ментів є: 1) цільова орієнтація на майбутню професію; 2) формування необхідних професійних компетентностей та якостей; 3) адаптація до умов майбутнього місця роботи; 4) виховання у душі поваги до закону та несприйняття корупції; 5) психологічна підтримка; 6) допомога з профорієнтації, працевлаштування, стажування, підготовки до фахових випробувань.

Ментор – це особа-працівник органів державної влади чи місцевого самоврядування, який має авторитет серед науково-педагогічних працівників навчального закладу, володіє знаннями і навичками педагогічної роботи та готовий інвестувати свій час та енергію, ділитися своїми знаннями й таємницями професії. Це люди, які вкладають свій досвід у розвиток молодих фахівців на засадах взаємної допомоги та бажання розвивати професійний ринок праці, що відповідає реальним запитам суспільства.

Важливо, щоб співробітники, які виконують роль ментора завжди були на декілька кроків попереду тих, кого навчають. Їм необхідно усвідомити, що вони – рольові моделі для своїх колег. Для успішного наставництва, співробітники, обрані на цю роль, повинні мати здатність впливати на людей, надихати їх. Ефективність системи залежить від правильно організованої комунікації між усіма учасниками процесу й однакового розуміння цілей та завдань як з боку наставників, так і з боку тих, хто навчається. Кандидат на роль наставника повинен мати відмінні комунікативні якості, здатність формулювати завдання, контролювати їх виконання та аналізувати результат.

Залучення наставників (менторів) базується на принципах добровільності, взаємної поваги та прихильності до розвитку підопічного. Підходи до їхнього залучення включають цільовий набір, комплексне

навчання та постійну підтримку, щоб переконатися, що вони готові забезпечити ефективне наставництво.

Менті (підопічний) – це студент університету, який визначився з потенційним місцем роботи, потребує керівництва та підтримки, щоб адаптуватися до умов роботи. Він повинен мати репутацію допитливої, вмотивованої, талановитої, надійної людини. Відбір менторів/менті має ґрунтуватися на їхньому спільному баченні цілей співпраці та принципів їх досягнення. Ментор, який працює в окресленій галузі, повинен розуміти виклики та проблеми, що можуть спіткати менті у роботі, а менті – поділяти його систему цінностей у керівництві та управлінні. Це важливо визначити перед тим, як будувати «пару» ментора/менті. Тільки так можна налагодити плідну співпрацю.

Залучення менторів є добровільним із розумінням того, що вони зацікавлені у власному розвитку та лідерстві. Підходи до їхнього залучення включають відкритий процес подання заявки, мотиваційного листа, чітке повідомлення про цілі та очікування програми та постійну підтримку, щоб гарантувати, що вони зможуть повною мірою отримати взаємну користь від відносин наставництва.

Критеріями відповідності ментора-менті є спільна система цінностей керівництва й управління, філософія лідерства, бажання вчитися та розвиватися, кар'єрні прагнення, амбіції та сумісність із досвідом наставників.

Після підбору ментор і менті беруть активну участь у наставницьких стосунках, регулярно повідомляючи про свій прогрес, звертаючись за порадою та враховуючи відгуки наставників у реалізації свого проєкту.

Ментори повинні бути чуйними, креативними та чесними, тому що менті потребує когось, хто піклується про нього та інвестує свій час та досвід у його професійне зростання, але водночас говорить правду. Іноді потрібна конструктивна критика та повернення від мрій до реальності, а іноді – звичайне підбадьорювання або похвала. Гарний ментор може і те й інше.

Основними формами взаємодії є систематичні зустрічі та онлайн-спілкування. Зустрічі можуть бути заплановані особисті (офлайн) та віртуальні (онлайн), забезпечують структурований простір для обговорень, постановки цілей і відстеження прогресу. Окрім запланованих зустрічей, додаткову підтримку може надати підтримка відкритих ліній зв'язку за допомогою месенджерів Telegram, Viber, WhatsApp, електронної пошти. Навчання, інструктаж під час впровадження проєкту, особиста підтримка та консультування є основними методами, які слід використовувати.

В контексті місії менторства/тьюторства основними завданнями Центру є:

1. Набір і навчання менторів/менті, тьюторів/тьюті, запуск механізмів найму та відбору кваліфікованих менторів/тьюторів як із внутрішніх, так і зовнішніх джерел, а також забезпечення навчальних програм і семінарів для оволодіння менторів/тьюторів необхідними навичками, знаннями та компетенціями для ефективного спрямування та підтримки менті/тьюті.

2. Реєстрація та підбір менторів/тьюторів: збір уподобань менті/тьюті, академічних потреб і кар'єрних прагнень, а також підбір відповідних менторів/тьюторів на основі сумісності та досвіду.

3. Інформаційна та комунікаційна підтримка: встановлення каналів зв'язку, таких як спеціальні адреси електронної пошти, IT-платформа, канали соціальних медіа та надання інформації про програми менторства/тьюторства, рекомендації, ресурси та важливі оновлення.

4. Моніторинг та оцінка програм менторства/тьюторства для забезпечення їх ефективності та постійного вдосконалення. Розробка механізмів для збору відгуків від менторів, менті та інших зацікавлених сторін, а також для проведення оцінювання чи опитувань для визначення результатів і впливу програми.

5. Надання ресурсів і допоміжних матеріалів, пов'язаних із менторством/тьюторством: онлайн-бібліотеки, бази даних, довідники та посібники, які усі учасники можуть використовувати для довідки та професійного розвитку.

6. Надання адміністративної підтримки для допомоги в матеріально-технічному забезпеченні програми, плануванні зустрічей менторів/менті, тьюторів/тьюті та виконання адміністративних завдань, пов'язаних із процесом менторства та тьюторства.

7. Звітування та документування діяльності менторства і тьюторства, звіти про хід виконання та результати.

Розуміння цільової аудиторії, її потреб, запитів, проблемних аспектів і перспектив допоможе налагодити ефективну програму менторства, яка відповідатиме їхнім потребам і сприятиме їхньому успіху у працевлаштуванні в органах державної влади і публічного управління.

Фінальним результатом програми менторства на базі Центру має стати формування у студентів (менті) необхідних та корисних якостей, компетентностей, потрібних для успішного працевлаштування та роботи.

Кінцева мета полягає в тому, щоб у випускників сформувалися здатності адаптуватися до незвичних умов, генерування нових ідей та прийняття обґрунтованих рішень.

Лісна І. С.,

канд. юрид. наук, доцент,
завідувач кафедри історії та теорії держави і права
ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ПОЛІТИЧНА КРИЗА: СУТНІСТЬ, ПРИЧИНИ ВИНИКНЕННЯ ТА РОЛЬ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ВІЙНИ

Дослідження сутності політичної кризи та аналіз її впливу на суспільство в Україні в науці державного управління надзвичайно важливі. Виникнення політичної кризи виводиться з певної кількості історичних обставин, які цілком проявили себе у 2014 році. Перша з них – вона також виступає підґрунтям для активації всіх інших – це та ситуація, в якій опинилася Україна в 1991 році у зв'язку з народженням нової національної держави водночас із поверненням капіталізму. Друга – це ізоляція України від регіональних економічних та безпекових блоків країн Євро-Атлантичного ядра на Заході та російської федерації на Сході. Третя – це відродження російського імперіалізму, а четверта – подальше змагання між російським та європейським імперіалізмами за включення України до власних транснаціональних стратегій.

П'ята обставина – це всеохопне суперництво між дедалі слабшим американським та дедалі сильнішим російським впливом у Європі. Варто розглядати росію як проактивну силу, яка воєнізувала та вивела на міжнародний рівень українську кризу в 2014 році, коли захопила Крим та озброїла сепаратистське повстання на Сході. Завдяки цьому на перший план вийшло питання європейської безпеки, а протистояння між росією та США стало неминучим. Однак остання обставина включає певний потенціал до викриття суперечок у Євро-Атлантичному блоці, між США з одного боку та найбільш сильними країнами Європи з другого [1].

Майдан повстав у 2013 році – так само, як і в 2004 році – через неспроможність нового українського правлячого класу демократично розподілити владу або інвестувати у розвиток власного суспільства. Нестача демократичної легітимності чи необхідного суспільного консенсусу ослабила державу та зменшила її здатність справлятися з викликами та можливостями, з якими вона стикалася з боку сусідніх сил.

Таким чином, нинішня криза пов'язана, у першу чергу, із нездатністю нової незалежної держави задовольнити первинні сподівання мас, у надії на реалізацію яких її було засновано 1991 р. Майдан узимку

2013-2014 років був останнім бунтом проти поразки цих сподівань, він був масовим рухом, що швидко підірвав силу нового привладного класу, вигнав його найбільш могутню фракцію за межі країни, але врешті так і не спромігся вибити її з політичних та економічних інституцій. Однак Майдан виявився достатньою загрозою, щоб змусити росію – жандарма транснаціонального привладного класу в цьому регіоні – здійснити інтервенцію та захопити Крим, озброїти реваншистське повстання на Донбасі й цим запобігти поширенню революційного процесу на Схід та Південь [2, с. 17].

Другою історичною обставиною, яка сприяла спалаху нинішньої кризи, була неспроможність Української держави – не лише з власної вини – успішно інтегруватися ні до Євро-Атлантичного альянсу, ні до союзу, очолюваного росією. Ізольованість від обох інтеграційних проєктів, яка виникла внаслідок цього, зробила Україну особливо вразливою до будь-яких зрушень у співвідношенні сил у регіоні.

Станом на 2008 рік українська економіка була добре насичена й західними, і російськими інвестиціями, які не зробили нічого для її диверсифікації або модернізації. Натомість кожна сторона намагалася включити українські природні ресурси, дешеву працю та ринки до своїх технологічно примітивних регіональних ланцюгів виробництва та споживання.

Третій історичний чинник нинішньої кризи – це відродження російських імперіалістичних амбіцій. Протягом 1990-х на порядку денному західних урядів було включення центральноєвропейських країн та країн Балтії до складу ЄС та НАТО, з одночасним утриманням України, Росії та Беларусі на чималій відстані від свого інтеграційного проєкту.

Отже, розуміння історичних коренів та геополітичних впливів політичної кризи допомагає нам краще усвідомити її сутність та знаходити шляхи до її подолання. Вирішення кризових ситуацій вимагає комплексного підходу, що охоплює як внутрішні, так і зовнішні фактори, а також активну участь громадськості та міжнародного співтовариства.

Сучасне суспільство проживає у епоху інформації, де володіння інформацією стає ключовою силою розвитку. Інформаційне суспільство спричинило виникнення нового явища – інформаційних війн. Інформаційна війна – це форма протистояння між різними суб'єктами, що передбачає використання комплексу методів для нанесення шкоди інформаційній сфері конкуруючої сторони та захисту власної інформаційної безпеки.

Мета інформаційної війни включає в себе створення атмосфери бездуховності та негативного ставлення до культури та історичної

спадщини інших суспільств, маніпулювання громадською думкою та політичною орієнтацією з метою створення напруженості та дестабілізації політичних відносин, провокування соціальних, політичних та національно-етнічних конфліктів, а також зниження рівня інформаційного забезпечення органів влади та управління.

Цільові удари інформаційної війни спрямовані на стимулювання недовіри до влади, підрив авторитету державних органів, інспірацію помилкових управлінських рішень та загальну дезінформацію суспільства.

Отже, інформаційна війна відіграє значущу роль у сучасному світі, ставши не лише інструментом впливу на геополітичні процеси, але й загрозою для стабільності та безпеки суспільства. Політична криза, що наступила в Україні в кінці 2013 – початку 2014 рр. мала масу негативних наслідків. Найжахливішим її результатом стала маса людських жертв під час Майдану-2014. Однак, окрім внутрішніх проблем, Україні, що вступала в новий етап розвитку, довелося зіткнутися із проблемами зовнішніми. Вперше за 22 роки свого існування, країні довелося зіткнутися з однією з найнебезпечніших форм війни: інформаційною. Інформаційний тиск на Україну відбувався як зі сторони Заходу, так і пострадянських країн, однак основним супротивником у інформаційному протистоянні, що вже триває понад 3 роки стала РФ.

Росія розпочала використання просунутої форми гібридної війни в Україні з початку 2014 року, що в значній мірі опирається на елемент інформаційної війни, що називають «рефлексивний контроль».

Рефлексивний контроль є одним із трьох найбільш популярних методів інформаційної війни, розробка якого була розпочата ще в часи СРСР. Російські фахівці розглядають як мету дезорганізацію ворога, що в свою чергу веде до інформаційної переваги. Рефлексивний контроль супротивника полягає в тому, щоб противник прийняв правильне з точки зору комунікатора рішення, яке потрібно не супротивнику, а комунікатору. Американський аналітик Стів Тетем зазначає, що рефлексивне управління було використано в ситуації з псевдореферендами в Криму. Зокрема, мова про використання хорошого розуміння трьох цільових аудиторій: російськомовної більшості Криму, української влади та міжнародної спільноти, особливо ЄС і НАТО. Було спрогнозовано їх можливу поведінку, що говорить про акцент саме на поведінці [3].

Москва використовувала цю техніку для переконання США та їхніх європейських союзників у своїй непричетності до внутрішніх хвилювань в Україні. Це вже призвело до того, що західні країни залишаються неініціативними у конфлікті. Захід повинен бути готовий до проти-

стояння цьому рефлексивному методу інформаційної війни, якщо він хоче досягти успіху у цьому новому світі інформаційних битв.

Цей рефлексивний метод, використовуваний Кремлем, не є новими, він був розроблений ще у 70-х роках в Радянському Союзі. Інформаційні операції росії в Україні мають той же характер, але вони спрямовані на створення враження новизни.

Головними завданнями таких інформаційних психологічних операцій є деморалізація населення України, особового складу Збройних Сил України, а також спонукання їх до державної зради й переходу на бік супротивної сторони; формування у громадян України та росії викривленого бачення подій; створення вигляду масової підтримки дій Російської Федерації з боку населення Південно-Східних регіонів нашої країни; психологічна підтримка українських прихильників радикального зближення регіонів Сходу й Півдня України з Росією [4, с. 76].

Отже, політична криза, як сучасне явище, включає в себе складну взаємодію різноманітних факторів, серед яких ключове значення має інформаційна війна.

Список використаних джерел

1. Забеліна І. О. Поняття та сутність політичних криз: історико-бібліографічний аналіз // Актуальні проблеми політики : зб. наук. пр. Одеса, 2013. Вип. 49. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/564> .

2. Киридон А. М. Євромайдан // Революція Гідності: причини, характер, основні етапи // Істор. пам'ять. 2015. Вип. 33. С. 17-32.

3. Кіслов Д. В. Державні та протестні комунікації під час політичних криз // Державне управління: удосконалення та розвиток. 2014. № 1. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=674> .

4. Степаненко В. Громадянське суспільство і деінституціоналізація у постмайдан-ній Україні // Українське суспільство: моніторинг соціальних змін : зб. наук. пр. / Ін-т соціології НАН України. 2014. Т. 1, вип. 1 (15). С. 75-84.

Kovalova Svitlana,
PhD, docent,
department of History and Theory of State and Law,
Petro Mohyla Black Sea University

EUROPEAN STANDARDS OF CHILDREN'S RIGHTS: LEGAL REGULATION OF FOOD ADVERTISING TO CHILDREN IN DENMARK

Children's rights are a significant part of human rights, and in numerous European countries as well as in EU in general they became the object of legal regulation. European authorities and legislators focus on different spheres of social life, and children's health protection is one of the main one. Thus, advertising of food products has been admitted to be a significant issue of legal regulation. Nordic countries are the leaders in this field. Food advertising to children as a potential challenge to young generation's health is considered to be a social problem in Denmark, Sweden, Norway and Finland. This work aims to analyze the main points of legal regulation of food advertising to children in Denmark.

Combating for children's rights Danish legislators keep in mind the potential harms of food advertising to children. Advertising holds significant power in shaping consumer perception, influencing purchasing decisions, and building brand awareness. It leverages psychological triggers, visual appeal, and storytelling to create a connection between a product and its target audience. Thus, advertising influences people's, especially children's perception of what is desirable or trendy in terms of food, leading to shifts in dietary habits and behavior.

Food advertising can be harmful for several reasons. Firstly, it often promotes unhealthy and processed food high in sugar, fats, salt, and additives, contributing to poor dietary choices and increased health risks. Secondly, aggressive marketing targeting vulnerable social groups, like children, can lead to the development of, for example, obesity, chronic diseases, like heart diseases or diabetes. That's why several countries, including Denmark, try to combat the problem. Food advertising to children became an important item of state policy, and Danish legislation includes lots of acts, such as Food Act (2017), Marketing Practices Act (2017), Code of Responsible Food Marketing Communication to Children (2014, amended in 2021) and others. The main principles set out in these documents are: 1)

all marketing to children must be prepared with and observe a sense of social responsibility to consumers and to society; 2) all marketing to children should not make use of children's credulity, loyalty, vulnerability or lack of knowledge and experience; 3) popular personalities or characters well-known to children including child actors should not be used in marketing to promote food in such a manner as to undermine a healthy diet.

The other important tool of protecting children's rights from misleading food advertising is an activity of Consumer Ombudsman. In 2023 he has had certain ethical claims, and this has resulted in a fairly large number of cases. Ombudsman's decisions were based on the principles that marketing to children must be mindful and consider the lack of experience and critical judgment of children. Apart from this general principle, there exist rules regarding the prohibition of marketing certain products for children, for example, energy drinks or weight loss production. Therefore, it is unlawful to market such products to children.

Numerous experts admit that the problem of food advertising to children became more complicated during the last ten years. Their common conclusion is that evidences from systematic review show that children and young people in nowadays are exposed to marketing of food products in many channels. The marketing has evolved from traditional advertising in print, cinema and TV to new forms, such as internet or mobile phone advertising as well as others forms of embedded marketing. That's why Denmark took part in the project aimed the monitoring advertising of HFSS ("High Food Salt Sugar") foods and beverages directed to children and young people. The project participants studied marketing communications in various media and children's everyday life. In their report they stressed that the level of food advertising exposure (especially potential one, not the actual one) is significantly high. So, the main concerns and the main affords of society and authorities should be focused on carrying out an effective strategy to avoid and prevent advertising's impact on children.

All these efforts are of great importance, but they are not enough. It is obviously that the family should also contribute to problem's solution forming children's resistance to advertising and protecting their rights.

Literature

1. Food Act (No 46 of 2017). URL: <https://leap.unep.org/en/countries/dk/national-legislation/food-act-no-46-2017>
2. Marketing Practices Act (2017). URL: <https://www.forbrugerombudsmanden.dk/media/14553/markedsfoeringslov-en-lbkg-2013.pdf>
3. Nordic Council of Ministers. Monitoring food marketing to children.

A joint Nordic monitoring Protocol for marketing of foods and beverages high in fat, salt and sugar (HFSS) toward children and young people. 2018. URL:

<https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1183357/FULLTEXT02.pdf>

4. Løje, J., Ekblom, E. Advertising and marketing 2023. Trends and developments.

<https://practiceguides.chambers.com/practice-guides/advertising-marketing-2023/denmark/trends-and-developments>

5. O Kathaor, K. Food marketing to children in Sweden and Denmark: a missed opportunity for Nordic leadership. European Journal of Risk Regulation. Volume 8. Special Issue 2: Special Issue on the Implementation in Europe of the WHO Recommendations on Food Marketing to Children. June 2017. Pp. 283-297. URL:

<https://www.cambridge.org/core/journals/european-journal-of-risk-regulation/article/abs/food-marketing-to-children-in-sweden-and-denmark-a-missed-opportunity-for-nordic-leadership/03E86286FBB95CC57CE1F1865C6B09AC>

УДК 351.824.364.62.-787.

Озерський І. В.,

д-р юрид. наук, професор,

професор кафедри цивільного та кримінального права і процесу,

ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

БЕЗПРАВНІ МЕТОДИ ПСИХОТЕРАПІЇ

Слід зауважити, що п. 9 ч. 8 ст. 13 Закону України «Про соціальні послуги» (2019 р.) зобов'язує надавачів соціальних послуг суворо дотримуватися прийнятих державних стандартів соціальних послуг, зокрема Державного стандарту соціальної послуги консультування (2015 р.) (далі «Держстандарт - консультування») та Державного стандарту соціальної послуги кризового та екстреного втручання (2016 р.) (далі «Держстандарт - втручання»). «Держстандартом - консультування», а саме в ч. 2 Розділу VII, окрім іншого виписана можливість надавача соціальної послуги застосовувати індивідуальний підхід (з урахуванням фізичного і психічного стану отримувачів соціальної послуги) у консультуванні отримувачів послуги психологічної підтримки у формі консультування.

Надавачем соціальної послуги консультування (далі - надавач соціальної послуги) згідно абз. 2 ч. 1 розділу V «Держстандарту – консультування» названо фахівця/групу фахівців у сфері надання соціальних послуг, психолог, педагогічний(і) працівник(и), який (які) безпосередньо проводить(ять) заходи, що становлять зміст соціальної послуги, використовуючи методики психологічних напрямів, шкіл і концепцій за вибором. Психосоціальна допомога згідно положень ч. 6 наказу Міністерства охорони здоров'я України (далі – МОЗ України) від 13.12.2023 р., № 2118 (назва - «Перелік методів психотерапії з доведеною ефективністю») надається на основі вільного вибору та застосування надавачем психосоціальної допомоги науково-обґрунтованих методів психологічної та психотерапевтичної допомоги.

Серед таких методів психотерапії з доведеною ефективністю визначені: арт-терапія (у тому числі музична терапія та інші методики, базовані на арт-терапії); гештальт терапія; десенсибілізація та репродукування рухом очей (EMDR); діалектично-поведінкова терапія; емоційно фокусована терапія; інтерперсональна терапія (IPT) (у тому числі й інтервенції та методики базовані на IPT); клієнт-центрована терапія / особистісно-центрована терапія; когнітивно-поведінкова терапія (у тому числі, травмо-фокусована КПТ, нарративно-експозиційна терапія, когнітивно-процесуальна терапія, когнітивна терапія, пролонгована експозиція та інші інтервенції та методики базовані на КПТ); логотерапія та екзистенційний аналіз / екзистенційна терапія; майндфулнес-базований підхід (у тому числі зниження стресу на основі майндфулнес (MBSR) та майндфулнес-базована когнітивна терапія (MBCT)); мотиваційна терапія (у тому числі, мотиваційне інтерв'ю, мотиваційне консультування та методи, базовані на мотиваційному інтерв'ю); нарративна терапія; нейро-лінгвістична психотерапія (у тому числі Еріксоновська гіпнотерапія та інші методи базовані на нав'юванні та гіпнозі); позитивна психотерапія (ППТ за Пезешкіаном); протокол реконсолідації травматичної пам'яті; психодинамічний підхід (психоаналітична терапія, у тому числі трансфер-фокусована психотерапія); психодраматична терапія; символдрама / кататимно-імагінативна психотерапія; системна сімейна психотерапія; схема терапія; танце-рухова терапія; терапія базована на менталізації; терапія прийняття та зобов'язання (ACT) (у тому числі й інтервенції та методики базовані на ACT); транзакційний аналіз та інші методи, які мають рівні доказовості А чи В.

Варто зауважити, що в Україні наразі відсутні міжнародні освітні стандарти та фахові компетенції (competencies) у кожному з методів психотерапії передбачених згаданим переліком у відповідності до

затверджених європейських та міжнародних стандартів. Водночас, згаданий «Перелік методів психотерапії з доведеною ефективністю» заявлений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 13.12.2023 р., № 2118, є лише нормативним документом низької юридичної ваги, адже відірваний від чинного законодавства, і ніяким чином не передбачає використання та застосування методів психотерапії на рівні закону.

Фактично, МОЗ України видало профільний наказ, на видання якого у нього не було законних підстав зважаючи на положення Закону України «Про правотворчу діяльність» (2023 р.), аргументуючи це скоріше загальним правом міністерства видавати накази, ігноруючи при цьому правило за яким нормативно-правові акти мають видаватись на виконання і в мажах законів України, а не заповнювати прогалини в законодавстві на власне бажання і на свій розсуд. Означене закріплено ч. 2 ст. 65 Закону України «Про правотворчу діяльність» (2023 р.), де вписано, що у разі виявлення правової прогалини відповідний суб'єкт правотворчої діяльності зобов'язаний прийняти (видати) нормативно-правовий акт, що її усуває, актом того самого виду, що містить прогалину. Усунення правової прогалини шляхом прийняття (видання) нормативно-правового акта нижчої юридичної сили не допускається.

Таким чином, наказ МОЗ України від 13.12.2023 р., № 2118 неузгоджується з приписами п. 6 ст. 92 (назва – «Виключно законами України визначаються») Конституції України, в якому зазначено, що виключно законами України визначаються основи соціального захисту та охорони здоров'я, а також правилами ч. 1 ст. 34 (назва – «Вимоги до змісту нормативно-правового акта») Закону України «Про правотворчу діяльність» (2023 р.), оскільки його норми не відповідають вимогам: однозначності їх розуміння (*ясність, точність, доступність для розуміння та реалізації*) (п. 1); відповідності нормативно-правовим актам вищої юридичної сили та узгодженості з нормативно-правовими актами рівної юридичної сили (п. 3). Адже, наразі в Україні відсутній закон, який регламентує психотерапевтичну діяльність, а відтак залишається незрозумілим, що пояснює та врегульовує означений наказ (*№ 2118*) МОЗ України. Для прикладу, в Німеччині, з 1998 року психотерапія та її методи визначені на рівні «Закону про психотерапію». В цьому законі наголошується про те, що психотерапія покликана виявляти, лікувати або полегшувати психічні і соматичні захворювання лише за допомогою офіційно визнаних наукових методів.

Таким чином, в Україні використання й застосування методів психотерапії унормовано лише на рівні наказу МОЗ України від

13.12.2023 р., № 2118 (назва – «Перелік методів психотерапії з доведеною ефективністю»). Окрім іншого, згідно положень п. 1 «Страсбурзької Декларації з психотерапії» від 21.10.1990 року, психотерапія є лише незалежною науковою дисципліною, що за нашими спостереженнями має в своєму арсеналі низку наукових чи псевдонаукових методів, іноді сумнівної вірогідності, валідності та надійності. Тому, вважаємо помилковою позицію психологів застосовувати до клієнтів так звані «народні методи психології» чи терапії, котрі не унормовані в чинному законодавстві України, а є лише науковими теоріями чи вигаданими психологічними, психотерапевтичними практиками, **не мають критеріїв валідності та надійності чи викликають сумніви у стороннього фахівця (експерта, знаного вченого, розробника методик).**

У такому разі, психологу, необхідно заручитися особистою згодою самого обстежуваного (клієнта), адже використання таких наукових чи псевдонаукових методів терапії є подібним до здійснення наукових дослідів (експерименту) над людиною, що прямо суперечить чинному та міжнародному законодавству. Зокрема, ч. 2 ст. 28 (назва – «Кожен має право на повагу до його гідності») Конституції України забороняється піддавати будь-яку людину науковим, медичним або іншим дослідом без її вільної згоди. Порушення цього обмеження тягне за собою кримінальну відповідальність за ч. 1 ст. 142 (назва – «Незаконне проведення дослідів над людиною») КК України, в диспозиції якої якраз згадані психологічні досліді над людиною. Правилами ч. 3. ст. 281 (назва – «Право на життя») ЦК України визначено, що медичні, наукові та інші досліді можуть провадитися лише щодо повнолітньої дієздатної фізичної особи за її вільною згодою, а ст. 45 (назва – «Медико-біологічні експерименти на людях») Основ законодавства України про охорону здоров'я, виписано: застосування медико-біологічних експериментів на людях допускається із суспільно корисною метою за умови їх наукової обґрунтованості, переваги можливого успіху над ризиком спричинення тяжких наслідків для здоров'я або життя, гласності застосування експерименту, повної інформованості і вільної згоди повнолітньої дієздатної фізичної особи, яка підлягає експерименту, щодо вимог його застосування. Забороняється проведення науководослідного, а також терапевтичного експерименту на людях, захворювання яких не має безпосереднього зв'язку з правосудною метою.

Також, сюди варто віднести застереження вимог Конвенції про захист прав і гідності людини щодо застосування біології та медицини: Конвенція про права людини та біомедицину (1997 р.), а саме: «будь-яке втручання у сферу здоров'я, включаючи наукові дослідження, повинно здійснюватися згідно із відповідними професійними обов'язка-

ми та стандартами» (ст. 4); «будь-яке втручання у сферу здоров'я може здійснюватися тільки після добровільної та свідомої згоди на нього відповідної особи. Такій особі заздалегідь надається відповідна інформація про мету і характер втручання, а також про його наслідки та ризики. Відповідна особа у будь-який час може безперешкодно відкликати свою згоду» (ст. 5). І наостанок, варто навести положення п. 3.1 Розділу 3 «Етичного кодексу психолога» (1990 р.), де визначено, що психологи суворо додержуються принципу добровільної участі клієнта в обстеженнях та утримуються від непотрібних лікувань та п. 1.4. Розділу 1 «Етичного кодексу психолога» (1990 р.), яким покладається відповідальність психологів за надійність використовуваних методів.

УДК 001.8:378.046-021.68:82-991"364"

Стратонов В. М.,

д-р юрид. наук, професор,

Заслужений юрист України,

професор кафедри цивільного та кримінального права і процесу,

ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ПІДГОТОВКА ТА НАПИСАННЯ ДИСЕРТАЦІЙНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Протягом останніх 38 років ведеться активна робота спрямована на розвиток юридичної науки. Особливу увагу заслуговує вплив методологічних засад та розроблених теорій на законодавство, розроблення нових можливостей судових експертиз, а особливо на практичну, як правоохоронну так і судову, діяльність, актуальність підсилилась потребами які виникли після 24 лютого 2022 року.

За останні роки (навіть під час воєнного стану), значно зросла кількість захищених дисертацій, присвячених зазначеним проблемам, але на жаль залишається досить великий обсяг відкритих і дискусійних питань. Так у 2016 році було затверджено 1255 тем дисертаційних досліджень юридичних спеціальностей, зокрема 269 з них, спеціальності 12.00.09 – «Кримінальний процес; криміналістика; судова експертиза; оперативно розшукова діяльність. З них лише два відсотки було присвячено актуальним питанням, а саме судовій реформі, тактиці проведення слідчих та судових дій, розшуку майна яке знаходиться за

межами України, тактиці проведення негласних слідчих (розшукових) дій, тощо [1, с.344-345],

В 2023 році було надано інформацію до НАПрН України де вказано, що затверджено 18 тем для здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук та 200 тем здобуття доктора філософії права, лише в царині кримінального процесу, криміналістики, судових експертиз та оперативно-розшукової діяльності. Таким чином порівняльний аналіз показав, що в процентному відношенні затверджених тем показник сталий, але на жаль, динаміку і інтенсивність захистів встановити не можливо оскільки така інформація в НАПрН України відсутня, але надіюсь даний недолік може бути усунуто шляхом подачі відповідних звітів, так як на нашу думку, одне прогнозування недоцільне без планування і звіту за кінцеву роботу.

Що стосується підготовки і написання дисертаційного дослідження то дана діяльність врегульована відповідними нормативними документами [2; 3] встановлено, що атестація здобувачів ступеня доктора філософії спеціалізованими вченими радами, утвореними Міністерством освіти і науки до 31 грудня 2021 р. з правом прийняття до розгляду та проведення разового захисту дисертації особи, яка здобуває ступінь доктора філософії, проводиться у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України [4].

Безпосередня підготовка та написання робіт здійснюється в ЗВО де відкрита аспірантура (докторантура) за відповідною спеціальністю, яка має бути акредитована. Підготовка здобувача складається із двох складових компонентів, а саме освітньої та наукової. Якщо наукову компоненту можна скоротити то щодо освітньої механізм досі не визначений. Хоча 23 квітня 2024 року Верховна Рада в першому читанні прийняла євроінтеграційний законопроект №10177 про розвиток індивідуальних освітніх траєкторій та вдосконалення освітнього процесу у вищій освіті, тож скоріше за все індивідуальний навчальний план може передбачати річний навчальний обсяг у розмірі не менше 30 і не більше 80 кредитів ECTS, що власне дозволить здобувачу корелювати свій індивідуальний навчальний графік (думка автора) [5].

Навіть в умовах воєнного стану, наявна кількість сучасних парадигм: інформаційно-пізнавальна, теоретико-доказова, створюють можливості розвитку, як юридичної науки так і правоохоронної діяльності, а наявність штучного інтелекту дозволяє покращити організаційну роботу над науковим дослідженням. Проте, основною складовою такого розвитку, є наукові школи, які працюють за окремими напрямками, а в цілому створюють потужний кадровий потенціал, наукову платформу розвитку юридичної науки. Дані школи потребують підтримки з боку

керівництва ЗВО, мотивації наукових керівників шляхом кореляції їх навчального та наукового навантаження інших видів заохочення.

Головне, на початковому етапі підготовки та написання дисертаційного дослідження, визначитись з предметом дисертаційного дослідження, оскільки він може інтегрувати не одну галузь знань, наприклад Конституційне право з Кримінальним процесуальним правом як це було зроблено під час підготовки дисертаційного дослідження Коваль А.А в ЧНУ імені Петра Могили [6].

Визначаючи мету і завдання в наукових дослідженнях необхідно враховувати правозастосовну діяльність. Сьогодення ставить нові виклики оскільки ми працюємо в умовах воєнного стану. Ми повинні окреслювати ті напрями які потребують першочергового дослідження, кожна робота повинна мати прикладний характер не породжуючи нових проблем.

Помилки пов'язані з неправильним ходом думки у міркуванні, мислення, неправильним тлумаченням і неточністю дії, порушують певні правила. Неправильність мислення та дії порушує істинність змісту мислення та діяльності, і, таким чином, призводить до різного роду помилок, в тому числі під час проведення наукового дослідження.

Філософи виділяють логічні помилки, «пов'язані з порушенням у змістовних розумових актах законів і правил логіки, а також з некоректним застосуванням логічних прийомів та операцій».

У логіці помилка є викривленим пізнанням об'єктивної дійсності, що обумовлене особистими якостями суб'єкта і призводить до висновків непередбаченого характеру. У логіці досліджуються різні види помилок, що з'являються при визначенні та виділенні понять, у висновках, доказах тощо.

У лінгвістиці помилка – це будь-яке невмотивоване порушення норм літературної мови в письмовому та усному мовленні. Причиною появи лінгвістичної помилки є незнання відповідної норми літературної мови. Карін Клеппін у роботі «Fehler und Fehlerkorrektur» («Помилки і корекція помилок») розглянула визначення поняття помилки за наступними критеріями: коректність, правильність; зрозумілість, ясність; доречність ситуації; критерій, що залежить від навчального процесу; гнучкість.

Необхідно вказати на те, що позиція вчених-правознавців з приводу змістовного значення поняття «помилка» досить неоднозначна, що часто призводить до неузгодженості понятійного апарату сучасної теорії права. Ми зустрічаємо терміни «помилка у законотворчості», «юридична помилка», «правова помилка», «правотворча помилка», «законотворча помилка», «помилка у праві», «техніко-юридична по-

милка», «помилка у правозастосуванні», «помилка інтерпретаційна» тощо.

Тому, перше, чого потребує дослідження, – це дотримання ustalених термінів і понять, серед яких і оцінні [7].

Основні помилки на стадії організації наукового дослідження:

Перевантажується назва теми.

- Визначаючи мету дослідження ставляться завдання які не враховують вивчення суміжних галузей знань, що інколи здається розширенням предмету дослідження.

- Структура побудови дисертаційного дослідження не завжди включає історичні аспекти та врахування міжнародного досвіду.

Класифікація помилок які допускаються під час наукового дослідження:

Концептуальні – введення нових термінів і понять (дехто вважає це науковим відкриттям). Наприклад поняття механізм відповідно до вікіпедії це система тіл, що призначенні перетворення руху одного або декількох тіл у потрібний рух інших тіл. Звичайно в праві теж існують ustalені терміни, свої трактування та визначення понять. Так стосовно такого визначення як механізм існують ряд праць, Лисенко О. В. об'єднуючи слідчі (розшукові), процесуальні та організаційні дії об'єднує в поняття «механізм» розшуку. Зустрічаємо визначення механізм слідчих (розшукових) дій в галузі права навіть в дисертаційних дослідженнях, так в 2018 році Лазарєв А.П. захистив дисертаційне дослідження за темою «Механізм проведення слідчих (розшукових) дій в кримінальному провадженні», у якій автор зазначає що метою є теоретичне обґрунтування окремих правових положень процедури та механізму проведення слідчих (розшукових) дій. Як результат зайве нагромадження термінів які фактично дублюють один одного та ускладнюють практикам їх розуміння.

Лише в одній роботі зустрів окремий розділ присвячений введенню в освітній процес результатів дослідження (Григоренко А.О.).

Змістовні – або сутнісні, тобто такі, що допущені під час формулювання сутності, вихідних положень, що покладено в основу формування змісту наукового дослідження.

Юридичні – результат недотримання вимог юридичної техніки. Особливості пропозицій внесення змін до законодавства. Недостатньо глибокий теоретичний і практичний рівень вивчення певної проблеми, прогалини в науковому пізнанні тощо).

Логічні – результат недотримання законів формальної логіки під час підготовки дисертаційного дослідження (в різних підрозділах зустрічаємо різні оцінки та протиріччя у власних висновках чи думках).

Грамаптичні – результат низького рівня володіння суб'єкта мовою та стилем викладу правилами граматики, синтаксису та пунктуації.

Причини помилок умовно можна звести до двох основних груп:

Об'єктивні – зумовлюються динамізмом і розмаїттям суспільних відносин, а також складністю природи людської діяльності, зокрема розширенням криміналістичних знань, появою штучного інтелекту, тощо;

Суб'єктивні – виникають через недотримання вимог під час підготовки наукового дослідження. Недосконалість системи інвентаризації підготовлених за тематикою наукових праць; упередженість, самовпевненість та поспішність у розгляді й побудові поверхнево отриманих висновків; відсутність необхідних професійних знань і досвіду.

Способи виявлення та усунення помилок: Основним і дієвим способом виявлення зазначених помилок є перевірка відповідним філологом текстів дисертаційних досліджень (з обов'язковою послідуочною перевіркою науковим керівником) та в послідууючому рецензентами. Перевірка всіх публікацій в тому числі тез на програмі Unichack.

Здобувачам пропонувати закладом вищої освіти (гарантом ОНП) вносити до переліку ДВВ комплекс навчальних курсів, спрямованих на підвищення якості їх професійної підготовки, тому що в разі отримання знання, володіння професійними компетенціями та професійними навичками дозволить більш якісніше підготувати науковий матеріал.

Використовуючи можливості академічної мобільності, відвідувати за згодою, лекції провідних фахівців в галузі юридичних та інших знань, що дозволить якісніше виробити власний стиль викладення наукового матеріалу.

Більш активно обговорювати результати досліджень на засіданнях кафедр, круглих столах, конференціях з метою отримання фіт-беку, що зменшить допущення помилок хибних висновків.

За умови внесення пропозицій до законодавства необхідно до дисертації додавати (у вигляді додатку) проекти нормативно-правових актів з відповідною пояснювальною запискою до законопроекту та порівняльною таблицею. Важливо до захисту надіслати пропозиції до профільного комітету ВР і додати до роботи їх відповідь. Використати безплатний доступ ЗВО до електронної бібліотеки, міжнародних баз даних Scopus та Web of Science.

І, завершуючи роботу, пропоную активно долучитись до громадського обговорення проекту наказу МОН України «Про державну атестацію наукових установ та закладів вищої освіти в частині провадження ними наукової (науково-технічної) діяльності.

Список використаних джерел

1. Стратонов В. М., Балонь А. Б. Щодо окремих актуальних питань розвитку криміналістики. Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія». – Том XIX. – 2017. – С. 344-347

2. Постанова Кабінету Міністрів України від 23 березня 2016 року № 261 (зі змінами і доповненнями від 03 квітня 2019 року № 283) Про затвердження Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у вищих навчальних закладах (наукових установах). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/261-2016-%D0%BF#Text>

3. Постанова Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 року (зі змінами, внесеними від 21 березня 2022 року №341), Про затвердження Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-i120122-44>

4. Постанова Кабінету Міністрів України від 6 березня 2019 р. № 167 «Про присудження ступеня доктора філософії» (Офіційний вісник України, 2019 р., № 22, ст. 767; 2021 р., № 49, ст. 3046).

5. Стратонов В. М., Літвін В. В. Проблеми розмежування понять «розкриття», «розшук» та «розслідування» щодо злочинів минулих років. Вісник Прокуратури. – 2014. – №3(153) – С.90-95.

6. Забезпечення прав людини при провадженні негласних слідчих (розшукових) дій [Текст] : монографія / А. А. Коваль ; Чорномор. нац. ун-т ім. Петра Могили. – Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2019. – 263 с

7. Оцінні поняття у кримінально-процесуальному праві України: монографія / І. А. Тітко. Х.: Право, 2010. 216 с.;

8. Стратонов В. М. Порівняльно-правовий аналіз законодавства щодо використання термінів та оціночних понять. Українська мова в юриспруденції: стан, проблеми, перспективи [Текст]: матеріали X Всеукр. наук.-практ. конф. (Київ, 28 листоп. 2014 р.). К. : Нац. акад. внутр. справ, 2014. – С. 59-61.

9. МОН України запрошує до обговорення проєкту наказу «Про державну атестацію наукових установ та закладів вищої освіти в частині провадження ними наукової (науково-технічної) діяльності. URL: <https://www.nas.gov.ua/UA/Messages/news/Pages/View.aspx?MessageID=11245>

Секція

ДИСКУСІЯ МОЛОДИХ ВЧЕНИХ

УДК 336.463:347.731

Гаврилюк Я. С.,

студентка V курсу юридичного факультету,
ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна,

науковий керівник:

Кур'ян В. В.,

доктор філософії у галузі «Право»
старший викладач кафедри конституційного
та адміністративного права і процесу,
ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ПРИНЦИП ФІНАНСОВОЇ САМОДОСТАТНОСТІ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В КОНТЕКСТІ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІС- ТРУВАННЯ ПОДАТКУ НА НЕРУХОМЕ МАЙНО В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Принцип фінансової самодостатності, як категорії, на якій має базуватися діяльність місцевого самоврядування, має розглядатись не як філософська категорія, а як явище, що включає об'єктивні закони та закономірності суворої дійсності.

Реформування податкової системи, вдосконалення публічного адміністрування податків, не є чимось новим в сьогоденні але питання у сфері місцевих податків набуває ще більшої актуальності в умовах воєнного стану.

Під терміном «самодостатність» ми не пропонуємо розуміти стан повної фінансової незалежності територіальних громад, але вважаємо, що стан соціального та економічного середовища територіальних громад, що забезпечує нормальний рівень споживання населенням різних видів послуг в межах територіальної громади, можливий при ефективному використанні внутрішніх ресурсів регіонів, що є об'єктами оподаткування.

На даному етапі розвитку нашої держави, є достатньо доречним згадати один з фундаментальних принципів оподаткування, виведеним економістом Адамом Смітом, яким визначено, що усі суб'єкти держа-

ви повинні вносити свій внесок у підтримку уряду, відповідно до своїх здібностей та своїх можливостей, тобто відповідно доходу, котрим вони користуються під заступництвом та захистом держави [1].

Наразі, Офіс Президента України працює над законопроектом про податкову реформу, про що у лютому 2023 року заявив заступник керівника Офісу Глави держави. Децентралізація значно вплинула на розвиток місцевого самоврядування в Україні. Але водночас цей процес зумовив необхідність внесення законодавчих змін, зокрема, що стосуються місцевих податків.

Повномасштабне вторгнення росії в Україну, введення воєнного стану викликало ряд нових проблем та перешкод для розвитку як держави в цілому, так і окремих регіонів. На наше переконання стратегія податкової реформи на рівні територіальних громад в рамках децентралізації влади, тобто реформи місцевих податків, із введенням воєнного стану в Україні, має корегуватися відповідно до викликів сьогодення.

І, саме принцип фінансової самодостатності місцевого самоврядування, повинен бути орієнтиром, при внесенні змін до чинного законодавства України у сфері публічного адміністрування місцевих податків. При цьому, податки повинні виконувати свої функції, стабілізуючи фінансову спроможність громад в умовах воєнного стану, а в перспективі відновлення - максимізувати добробут споживачів.

Адже, не можна втрачати самодостатності, навіть, попри такі виклики, як війна.

Якщо, для прикладу, ми візьмемо штат Невада, США, формування публічного адміністрування місцевих податків в якому відбувалось під час Громадянської війни в США, то дійдемо висновку, що надходження від оподаткування нерухомого майна в цьому штаті, було чи не основним джерелом наповнення місцевих бюджетів.

Так, в Статутах штату Невада, США 1864 року (Statutes of the State of Nevada - First Session, 1864) ми знаходимо цьому підтвердження у положеннях, якими визначається, що усе майно в межах Штату підлягає оподаткуванню і оподатковується за його грошовою вартістю на момент проведення оцінки [2].

Винятками, встановленими цим законом були: нерухоме майно штату, муніципальних корпорацій чи округу штату, майно Сполучених Штатів, нерухоме майно, яке використовувалось і належало пожежним і військовим компаніям, а також використовувалось їхнім апаратом, державні лікарні, притулки, будинки для бідних та інші благодійні заклади для надання допомоги бідним або потерпілим, а також належні до них ділянки чи землі з усіма меблями та обладнанням, площі та

ділянки, що призначались або зберігались відкритими для охорони здоров'я, громадського користування, або належали будь-якому округу, місту, селищу чи селу в цьому штаті, а також церкви, каплиці та інші будівлі для релігійного культу, цвинтарі, виділені окремо та які використовувались з метою поховання померлих, за винятком випадків, коли таке кладовище було власністю окремої особи та за це стягувалася плата [2].

Також, винятком для оподаткування податком на нерухоме майно були публічні бібліотеки, коледжі, шкільні будинки та інші будівлі що використовували в освітніх цілях, з їх меблями, бібліотеками та іншим обладнанням, а також земельними ділянками, що належали до них і використовувались разом з ними для цієї ж мети [2].

У статті 3 Європейської хартії місцевого самоврядування, до якої Україна приєдналася у 1997 році, визначено, що органи місцевого самоврядування в межах закону мають повне право вільно вирішувати будь-яке питання, яке не вилучене зі сфери їхньої компетенції і вирішення якого не доручене жодному іншому органу [3]. Принцип самостійності було закріплено і у ст. 140 Конституції України [4] та ст. 4 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» [5].

На сьогоднішній день питання самостійності територіальних громад є проблематичним, адже для повноцінного та ефективного вирішення питань місцевого значення необхідні фінансові ресурси. Але, в Україні наповненість місцевих бюджетів недостатня для самостійного та ефективного розвитку територіальних громад.

Тому, для того, щоб окремі регіони мали змогу функціонувати та розвиватися, необхідно забезпечити їх фінансову самодостатність, особливо в умовах війни, коли економіка країни перебуває у тяжкому стані.

Відповідно до ст. 9 Європейської хартії місцевого самоврядування частина фінансових ресурсів органів місцевого самоврядування формується за рахунок місцевих податків та зборів, розмір яких вони мають повноваження встановлювати в межах закону [3]. Відповідне положення деталізовано і у національному законодавстві. Зокрема, згідно з ч.1 ст. 63 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» доходи місцевих бюджетів формуються у тому числі за рахунок загальнодержавних податків, зборів та інших обов'язкових платежів [5].

Стаття 10 Податкового кодексу України до місцевих податків відносить податок на майно та єдиний податок [6]. Одним із основних податків для місцевого самоврядування є податок з нерухомого майна, відмінного від земельної ділянки.

До статті 266 Податкового Кодексу України, яка закріплює положення про податок на нерухоме майно, відмінне від земельної ділянки, різними науковцями пропонуються внесення змін.

Проаналізуємо основні положення та відмінності чинного Кодексу із Законопроектом № 8317 від 29.12.2022 року [7] та Законопроектом, розробленим Кур'ян В.В., як додаток до дисертаційної роботи на тему «Публічне адміністрування місцевих податків (на прикладі України та штату Невада, США)» [8].

Так, чинний Податковий Кодекс України встановлює базою оподаткування загальну площу об'єкта житлової та нежитлової нерухомості, в тому числі його часток [6].

У Законопроекті № 8317 від 29.12.2022 року пропонується визначити базою оподаткування оціночну вартість майна [7].

У той самий час, Кур'ян В.В. вважає за необхідне надавати територіальним громадам альтернативу вибору бази оподаткування між загальною площею об'єкта та його оподатковуваною вартістю [8], зважаючи, на необхідність враховувати перехідний період, що триватиме під час зміни бази оподаткування. Адже, для здійснення оцінки нерухомого майна теж, необхідно мати час та відповідний ресурс.

Окрім того, слід звернути увагу, що в дисертаційному дослідженні Кур'ян В.В., керуючись загальнонауковими принципами оподаткування та позитивним досвідом штату Невада, США, обґрунтовувалась доцільність запровадження, як бази оподаткування не «оціночної вартості», а саме «оціночної оподаткованої вартості».

Так як, оціночна вартість – це по суті ринкова вартість нерухомого майна, а оціночна оподатковувана вартість нерухомого майна, це вартість, що застосовується лише для цілей оподаткування.

Наразі, ситуація є такою, що податок на нерухоме майно у великому місті та у маленькому містечку приблизно однаковий. Окрім того оціночна вартість може відрізнитися навіть у одному населеному пункті, що пов'язано із різним майновим станом платників податків. Тобто, вік майна, його стан, наявність покращень, його знос може суттєво відрізнитися у різних платників податку. Проте, на сьогоднішній день, законодавство цих факторів не враховує.

На нашу думку, такі положення норм чинного законодавства не відповідають принципу платоспроможності, з горизонтальною та вертикальною рівністю.

Якщо оціночна вартість нерухомого майна буде «оподатковуваною», а не «ринковою», то і, суми податку мають досягнути пропорційності. Така база оподаткування забезпечить громадянам можливість сплачувати податки залежно від їх фінансової спроможності, що у

свою чергу збільшить доходи місцевого бюджету. Слід окремо наголосити, що у цьому випадку мова йде не про розмір доходу громадян, а саме про вартість оподаткованого майна.

Проаналізувавши положення чинного Податкового Кодексу України та запропоновані зміни, ми вважаємо, що податкове законодавство у частині податку на нерухоме майно потребує змін.

Зокрема, доцільним є зміна або альтернативне доповнення, бази оподаткування з «площа» на «оціночна оподатковувана вартість» такого майна, на термін перехідного періоду.

Список використаних джерел

1. Кур'ян В. В. Правові основи становлення податку на майно у податковій системі штату Невада США. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Юридичні науки. - 2016. - Вип. 6 (2). С. 109-112. URL:

http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_jur_2016_6%282%29_29

2. Statutes of Nevada, 1864, Page 273 (Chapter 85). URL: <https://www.leg.state.nv.us/Statutes/01st1864/Stats186402.html#Stats186402page271>.

3. Європейська хартія місцевого самоврядування від 15.10.1985 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_036#Text.

4. Конституція України в редакції від 01.01.2020 року URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.

5. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України в редакції від 19.04.2024 № 280/97-ВР. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80#Text>.

6. Податковий кодекс України: Кодекс України в редакції від 01.04.2024 № 2755-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17/conv#Text>.

7. Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо вдосконалення системи оподаткування місцевих податків і зборів в частині податку на нерухоме майно, відмінне від земельної ділянки: Законопроект від 29.12.2022 № 8317. URL:

<https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/41084>.

8. Кур'ян В.В. Публічне адміністрування місцевих податків (на прикладі України та штату Невада, США): дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – Право. Київ, 2022, 266 с. URL:

chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcgglefindmkaj/https://elar.naiu.kiev.ua/server/api/core/bitstreams/4e960615-fa9b-4219-8a59-ce77b00019c1/content

Волченко Д. В.
5 курс, спеціальність Право,
ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна
науковий керівник:
Валецька О. В.,
канд. юрид. наук, доцент,
ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ФЕДЕРАТИВНІЙ РЕСПУБЛІЦІ НІМЕЧЧИНА: ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ

Забезпечення та реалізація прав і свобод громадян, у тому числі й права на працю, є основою будь-якої правової, демократичної та соціальної держави. Саме таким шляхом йде Україна, поступово впроваджуючи в національне трудове законодавство європейські стандарти праці. Проте гармонізація трудового законодавства України до правових норм ЄС передбачає досить складний і тривалий процес, який зумовлений специфікою правових систем України та Європейського Союзу і який потребує дослідження та впровадження саме позитивного досвіду країн-членів Євросоюзу.

Зразковим є досвід ФРН, як держави, що характеризується високими стандартами у галузі трудових відносин та збалансованістю інтересів роботодавців та найманих працівників. Саме система трудових відносин на умовах трудового договору в ФРН визнана основою формування європейської (континентальної) моделі відносин у сфері праці.

На відміну від України, у ФРН не існує єдиного кодифікованого акту, яким би регулювалися усі питання, пов'язані із трудовими відносинами. Законодавство Німеччини, що регулює відносини у сфері праці, є досить розгалуженим та включає в себе велику кількість законів, зокрема Конституцію ФРН, Цивільний Кодекс ФРН, Закон про нормативні умови праці для закордонних працівників, Закон про захист від необґрунтованого звільнення, Закон про мінімальний строк відпустки для найманого працівника, Закон про захист суттєвих умов, що застосовуються у трудових правовідносинах тощо [1, с. 109].

Основою виникнення, зміни та припинення трудових відносин в Німеччині виступає трудовий договір. У нормативно-правових актах ФРН не існує єдиного поняття «трудоий договір», проте ст. 105 Закону про промисел зазначає, що роботодавець і найманий працівник можуть вільно домовитися про укладення, зміст і форму трудового договору

[2]. Проаналізувавши ст. 611 Цивільного кодексу ФРН, можна зробити висновок, що трудовим договором у ФРН вважається угода між працівником і роботодавцем про надання послуг, яка визначає права та обов'язки кожної зі сторін та ґрунтується на чинних нормах німецького права [3].

У трудовому праві Німеччини діє принцип свободи договору, який установлює, що сторони вільні включати в трудовий договір усі питання, що стосуються діяльності працівника на даному підприємстві. Умови трудового договору включають місце виконання роботи, обов'язки працівника й опис роботи (Tätigkeit), оплату праці (Arbeitsvergütung), робочий час (Arbeitszeit), відпустку (Urlaub), період повідомлення про майбутнє звільнення (Kündigung) [3].

Поняттю сторін в трудових відносинах законодавство ФРН не надає чіткого визначення, проте прийнято називати дві сторони – роботодавця та найманого працівника. Розділ 8 «Про договір про надання послуг» ЦК ФРН містить положення про роботодавця, де визначає його як сторону отримувача послуг. Роботодавцем може виступати як фізична, так і юридична особа, яка надає найманому працівникові роботу, діє на підставах трудових правовідносин та наділена правом директиви. У розумінні ст. 613 ЦК ФРН, найманим працівником є особа, що зобов'язується виконувати встановлену для нього роботу та є залежною від роботодавця. За загальним правилом, працівник закріплюється за певною організацією чи підприємством. Він має право бути постійно забезпеченим роботою та його права, зазвичай, захищаються об'єднаною німецькою профспілкою [3]. Поняття «найманий працівник» включає в себе таких суб'єктів, як робітники (Arbeiter), службовці (Angestellte) та особи, що отримують професійне навчання (Berufsausbildung).

За рівнем зайнятості трудові відносини у ФРН поділяються на три основні види: договір про повну зайнятість (Vollzeitarbeitsvertrag), договір про часткову зайнятість (Teilzeitarbeitsvertrag) та договір про мінімальну зайнятість (Minijob). Трудовий договір про повну зайнятість (Vollzeitarbeitsvertrag) може бути укладений як на визначений строк (Befristeter Arbeitsvertrag), так і безстроково (Unbefristeter Arbeitsvertrag) [4]. Унікальною формою трудового договору в Німеччині є договір про мінімальну зайнятість (Minijob), згідно з яким працівник або працевлаштовується на невеликий проміжок часу, або не може заробляти більше ніж встановлену мінімальну суму заробітку на місяць, яка наразі становить 538 євро [5, с. 7].

Переважна більшість трудових договорів, у відповідності з німецьким законодавством та практикою, укладається у письмовій формі. Тим не

менше допускається укладення трудового договору і в усній формі, однак все одно сторони повинні зафіксувати окремі положення такого договору у письмовій формі. Крім того, строкові трудові договори обов'язково укладаються письмово. Якщо письмова форма строкового трудового договору не дотримана, то такий договір буде вважатися укладеним на невизначений строк. Порядок укладення строкового трудового договору регулюється Актом про неповну та обмежену зайнятість. Зазначеним Актом допускається укладення строкових трудових договорів лише на визначених у п. 14 підставах [6].

Важливим фактором при виникненні трудових відносин є те, що при укладенні трудового договору з працівником, роботодавець зобов'язаний отримати згоду від союзу працівників, якщо він створений на підприємстві, в установі чи організації. Під час вступу до трудових відносин на базі трудового договору, роботодавець зобов'язаний протягом першого місяця роботи надати працівникові документ, у якому містяться основні умови його роботи, а саме початок і кінець робочого дня, основні трудові функції, розмір заробітної плати, тривалість відпустки та розірвання трудового договору відповідно до ст. 2 Закону про доведення умов зайнятості [7].

Аналіз змісту трудового законодавства ФРН дозволяє виокремити певні мінімальні трудові гарантії для працівників. Так, Закон про робочий час передбачає граничну тривалість робочого дня, що не може перевищувати 8 годин. За згодою сторін, цей час може бути продовжено до 12 годин на день. За загальним правилом в Німеччині встановлений 5-денний робочий тиждень, проте законом допускається застосування 6-денного робочого тижня [8].

Мінімальна заробітна плата в Німеччині, так званий Mindestlohn, згідно з Федеральним законом про мінімальну заробітну плату, обчислюється погодинно і у 2024 році становить 12,41 євро на годину брутто. Варто зазначити, що у ФРН є певні категорії робітників, які за годину своєї праці отримують меншу офіційну мінімальну зарплату. До таких категорій за законом віднесені наступні: вантажники та пакувальники, що є неповнолітніми найманими робітниками без професії, підприємці та працівники вдома, практиканти післядипломної практики або працівники зі стажем роботи не менше 3 місяців, а також члени волонтерських соціальних програм [9].

Особливо актуальним у сучасних умовах є дотримання гарантій реалізації права на працю щодо недопущення незаконних звільнень. Узагальнено підстави припинення трудового договору за законодавством Німеччини можна класифікувати на три групи: 1) звільнення у загальному порядку (після закінчення строку попередження про припинення

трудового договору); 2) звільнення за виняткових обставин (негайне звільнення, або зі скороченим строком попередження); 3) звільнення за взаємною згодою (у строки і на умовах, визначених роботодавцем і працівником) [3].

Правове регулювання юридичних гарантій реалізації права на працю на етапі припинення трудового договору в Німеччині передбачає обов'язкове попередження працівника у строки, встановлені законодавством або договором. Цивільний кодекс Німеччини передбачає, що роботодавець зобов'язаний письмово попередити працівника, який пропрацював менше двох років, про припинення трудового договору не менше ніж за чотири тижні. Якщо стаж роботи становить понад два роки, то попередити потрібно за один місяць, понад п'ять років - за два місяці, понад вісім - за три місяці тощо. Якщо ж особа пропрацювала понад двадцять років, то строк попередження про припинення трудового договору становитиме не менше семи місяців. Строк попередження про припинення трудового договору з випробуванням становить два тижні, а максимальний строк випробування - шість місяців [3]. Подібно до трудового законодавства України у випадку скоєння працівником грубого порушення трудового договору чи положень законодавства, зокрема вчинення розкрадання, встановлюється скорочений строк попередження про наступне звільнення - два тижні з моменту, коли роботодавцеві стало відомо про відповідні підстави для звільнення. недотримання цього строку означатиме, що роботодавець не матиме права звільнити працівника за скороченою процедурою.

Основним актом правового регулювання захисту від незаконних звільнень згідно з німецьким законодавством є Акт про захист від звільнення, який встановлює загальні юридичні гарантії права на працю на етапі припинення трудового договору [10]. Згідно з положеннями названого Акта звільнення буде законним і чинним, якщо таке звільнення є соціально виправданим, тобто зумовленим поведінкою працівника (такому звільненню повинно передувати попередження, тобто звільнення має бути крайнім заходом впливу), особистими причинами (наприклад, тривала хвороба, алкогольна залежність) або для цього є реальні виробничі підстави, за яких зберегти робоче місце чи перевести працівника на іншу посаду неможливо. При скороченні персоналу роботодавець повинен враховувати соціальні критерії переважного права на роботу, встановлені законодавством. У випадку припинення трудового договору за згодою сторін роботодавець і працівник можуть домовитися про вихідну допомогу з метою запобігти виникненню трудового спору.

Для вирішення трудових спорів у ФРН існує вертикаль трудових, земельно-трудоу судів та Федеральний трудовий суд, які мають повноваження розглядати спори з таких питань, як звільнення та конфлікти між профспілками та об'єднаннями підприємців, надання відпусток та оплата праці. Приблизно 65 % трудових спорів надходить до судів першої інстанції та вирішується в судовому порядку. Справи в трудових судах в основному розглядаються відповідно до норм цивільного процесу, хоча допустима низка спрощених процедур [4].

На нашу думку, досвід правового регулювання трудових відносин, що базуються на трудовому договорі, ФРН є корисним для України передусім в аспекті детальної правової регламентації захисту працівників від незаконних звільнень. Україні слід врахувати досвід Німеччини щодо диференціації строків попередження про припинення трудового договору в залежності від тривалості роботи працівника на конкретному підприємстві, установі чи організації. Окрім цього, вважаємо за доцільне запозичити практику ФРН щодо застосування договорів про мінімальну зайнятість, оскільки це може сприяти зменшенню рівня безробіття.

Список використаних джерел

1. Заболотна Н. Я. Інститут трудового договору в Німеччині: порівняльна характеристика. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 9. С. 108-110.
2. GewO - nichtamtliches Inhaltsverzeichnis. *Bundesministerium der Justiz*. URL : <https://www.gesetze-im-internet.de/gewo/> (дата звернення: 11.04.2024).
3. BGB - nichtamtliches Inhaltsverzeichnis. *Bundesministerium der Justiz*. URL : <https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/> (дата звернення: 13.04.2024).
4. Tran D. Welche Vertragsarten gibt es im Arbeitsrecht?. *Workforce management software*. URL : <https://www.shiftbase.com/de/blog/vertragsarten-im-arbeitsrecht> (дата звернення: 14.04.2024).
5. Riphahn R. Subventionen für „kleine Jobs“. *AStA Wirtsch Sozialstat Arch*. 2024. № 2. С. 6-8.
6. TzBfG - Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge. *Bundesministerium der Justiz*. URL : <https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfhg/BJNR196610000.html> (дата звернення: 16.04.2024).
7. NachwG - Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen. *Bundesministerium der Justiz*. URL :

<https://www.gesetze-im-internet.de/nachwg/BJNR094610995.html> (дата звернення: 18.04.2024).

8. ArbZG - Arbeitszeitgesetz. *Bundesministerium der Justiz*. URL :

<https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/BJNR117100994.html> (дата звернення: 18.04.2024).

9. MiLoG - Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns. *Bundesministerium der Justiz*. URL : <https://www.gesetze-im-internet.de/milog/BJNR134810014.html> (дата звернення: 19.04.2024).

10. KSchG - Kündigungsschutzgesetz. *Bundesministerium der Justiz*. URL :

<https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJNR004990951.html> (дата звернення: 20.04.2024).

УДК 349.2:342.78](043.2)

Гусєв І. В.,

студент 5 курсу спеціальності «Право»,
ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

Валецька О. В.,

канд. юрид. наук, доцент кафедри
історії та теорії держави і права,
ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

АДАПТАЦІЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ДО ВОЄННОГО СТАНУ: АНАЛІЗ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ ТА ЇЇ РЕГУЛЮ- ВАННЯ

Сучасні реалії трудової сфери все частіше призводять до переосмислення ставлення людини до праці. Розвиток та модернізація форм організації праці, зокрема впровадження дистанційної роботи, виступають наслідком формування нового суспільства – цифрового суспільства. Дистанційна (віддалена) робота – це особлива форма організації трудового процесу, при якій штатні співробітники підприємств, установ, організацій виконують свої посадові обов'язки за межами робочого простору, а основні комунікації в процесі роботи здійснюються за допомогою цифрових технологій, які донедавна були не надто поширеними на українському ринку.

На сьогоднішній день наслідки COVID-19 та ведення воєнного стану на всій території України у зв'язку із нападом російської федерації,

суттєво вплинули на збільшення рівня безробіття та посилили нерівність на ринку праці. Крім того, для переважної більшості підприємств перехід до віддаленої роботи – це новий експеримент, виражений у впровадженні інноваційних способів організації трудових відносин. Однак застосування дистанційної праці стало ключовим механізмом забезпечення безпеки та ефективності роботи працівників під час воєнних дій.

Як було вже зазначено, COVID-19 став рушійною силою у процесі прискорення впровадження дистанційного режиму роботи в Україні, на якому багато років наголошували такі науковці з трудового права як Я. Свічкарьова, М. Іншин, С. Сільченко та інші. Всі наукові дискусії щодо запровадження такого виду роботи пропонувалися у мирний час, проте із введенням воєнного стану змінилося все [1-3].

У 2020-2021 роках вперше з дати набрання чинності Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019)» від 30.03.2020 № 540-IX та Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 04.02.2021 № 1213-IX, були внесені відповідні зміни до поняття «трудового договору» і «гнучкого режиму робочого часу», а також додано нові дефініції – «дистанційна» і «надомна» робота [4; 5].

Згідно із частиною 1 статті 60-2 КЗпП України, дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Запровадження воєнного стану на території України підкреслило важливість дистанційної роботи насамперед для збереження трудових відносин та організації відносної безпеки працівників [6, ч. 1 ст. 60-2].

Станом на сьогоднішній день в Україні інститут дистанційної роботи функціонує належним чином: існує відповідне правове регулювання, яке гарантує законність дистанційної роботи та визначає порядок і умови її застосування, встановлюючи відповідні вимоги до форми та змісту трудового договору, а також щодо інших аспектів.

Договір про дистанційну роботу укладається відповідно до типової форми трудового договору про дистанційну роботу, яка затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин. Проте, частиною 1 статті 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах

воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX, визначено, що на період дії воєнного стану сторони трудових правовідносин за власною згодою визначають форму трудового договору [7, ч. 1 ст. 2].

Важливим аспектом інституту дистанційного режиму роботи є факт запровадження такого виду праці через наказ/розпорядження роботодавця. Так, частиною 11 статті 60-2 КЗпП визначено, що у разі виникнення загрози збройної агресії роботодавець своїм наказом/розпорядженням без обов'язкового укладення трудового договору у письмовій формі та без повідомлення працівника про зміну істотних умов праці за два місяці може встановити дистанційну форму роботи [6, ч. 11 ст. 60-2].

Проте інколи роботодавці допускаються помилки при оформленні договору або наказу/розпорядження про дистанційну роботи, вказуючи адреси, за якою працівник працюватиме дистанційно. Зазначення точного адресу – головна ознака надомної роботи, а це вже інший правовий статус.

Дистанційна робота відкриває широкі можливості як для працівника, так і для роботодавця. Наймані робітники можуть виконувати свою роботу у будь-якому зручному для них місці, а роботодавець можуть не перейматися питаннями щодо організації належних умов праці, так як за умови дистанційної роботи відповідальність за безпеку на робочому місці несе сам працівник. Проте, у зв'язку із введенням воєнного стану, для деяких категорій працівників були запроваджені обмеження. Так, згідно із Постановою Кабінету Міністрів України про «Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану» від 12.04.2022 № 440, державні службовці та працівники державного органу можуть за рішенням керівника працювати дистанційно за наявності організаційних і технічних можливостей для виконання їх посадових обов'язків, перебуваючи лише на території України [8].

Наступним важливим аспектом дистанційного режиму роботи є те, що працівник підприємства, установи, організації, котрий працює дистанційно може самостійно визначати режим свого робочого часу. На нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, але він має бути з ними ознайомлений. Проте у договорі про дистанційну роботу чи наказі/розпорядженні може бути встановлено режим роботи, якого повинен дотримуватись дистанційний працівник: працює або за власним графіком, або за графіком роботи підприємства, установи, організації. Разом з тим в умовах воєнних стану є велика вірогідність того, що можливе відключення інформаційно-комунікаційних технологій, які дозволяють виконання дистанційної роботи. Однак, якщо працівник не може виконувати роботу дистанцій-

но через відсутність необхідних засобів зв'язку, це не слід розглядати як порушення трудової дисципліни [6, ч. 5 ст. 60-2].

Також необхідно зауважити на тому, що працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період відключення, згідно із яким працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Такий період прописується у трудовому договорі про дистанційну роботу. За умови воєнного стану право на відключення не обмежується [6, ч. 9 ст. 60-2].

Отже, підсумовуючи вищезазначене, можна дійти основних висновків про відмінні риси між звичайним трудовим договором та договором про дистанційну роботу.

По-перше, нормами трудового законодавства передбачено, що договір про дистанційну роботу укладається відповідно до типової форми трудового договору про дистанційну роботу. Проте, варто зауважити, що в період дії воєнного стану, сторони трудових правовідносин за власною згодою визначають форму трудового договору. Це означає, що роботодавець та найманий працівник можуть самостійно визначати форму трудового договору про дистанційну роботу – укласти його в усній або письмовій формі.

По-друге, працівник за трудовим договором про дистанційну роботу самостійно визначає своє робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому, а роботодавець несе відповідальність лише за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання дистанційної роботи.

По-третє, працівник на власний розсуд визначає той період часу, в який буде працювати, але тривалість робочого часу працівників не повинна перевищувати 40 годин на тиждень.

По-четверте, та найголовніше, це надане дискреційне право працівникові, згідно із яким наймана особа має можливість працювати де завгодно, знаходячись у будь-якому місці земної кулі, головне, щоб був доступ до інформаційно-комунікаційних технологій.

Список використаних джерел

1. Свічкарьова Я. В. Дистанційна робота як одна із форм атипової зайнятості. *Держава та регіони. Серія «Право»*. 2013. № 1. С. 129–134.
2. Іншин М. І. Дистанційна зайнятість працівників в умовах ринкової економіки. *Форум права*. 2014. № 3. С. 466–469.
3. Сільченко С., Сербіна Д. Дистанційна праця: сучасний стан і перспективи розвитку правового регулювання. *Підприємство, господарство і право*. 2021. № 1. С. 93-99.

4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) : Закон України від 30.03.2020 р. № 540-IX : станом на 1 січ. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text> (дата звернення: 20.02.2024).

5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу : Закон України від 04.02.2021 р. № 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text> (дата звернення: 20.02.2024).

6. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII : станом на 24 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 20.02.2024).

7. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX : станом на 24 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 20.02.2024).

8. Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану : Постанова Каб. Міністрів України від 12.04.2022 р. № 440. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/440-2022-п#Text> (дата звернення: 20.02.2024).

УДК 314.15:331.556.46

Останчук Х. В.,

студентка 5 курсу юридичного факультету,
ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

Валецька О. В.,

канд. юрид. наук, доцент,
кафедри історії та теорії держави і права,
ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ТРУДОВА МІГРАЦІЯ

У XXI ст. спостерігається значне поглибленням інтеграційних процесів, що активно впливають не лише на стабільність країни, а й на

стан національної економіки, на якість життя та рівень добробуту, а також на освіту, тим самим спричиняючи інтерес щодо їх наукового дослідження та обґрунтування, які активно впливають на стабільність країни, її національну економіку, якість життя та рівень добробуту, а також на систему освіти. Війна в Україні суттєво підірвала глобальну економічну безпеку та збільшила геополітичні ризики, що вплинули на економічні інтереси багатьох країн, особливо через зростання зовнішньої трудової міграції.

В умовах війни міграційне питання для України стає особливо актуальним, оскільки спостерігається збільшення безробіття, масовий виїзд громадян за кордон, а також економічна та політична нестабільність. В найближчому майбутньому рееміграція українських громадян стане серйозною проблемою, яка впливатиме не лише на подолання наслідків військового конфлікту, але й на відновлення соціально-економічної стабільності держави. Тому міграція є важливим об'єктом дослідження не лише на глобальному рівні, а й в усій Україні, як теоретично, так і практично. Вторгнення російської федерації наразі є найважливішою причиною міграції українського населення, але не єдиною.

Відповідно до Закону України «Про зовнішню трудову міграцію», трудова міграція — це переміщення громадян України, пов'язане з перетинанням державного кордону, з метою здійснення оплачуваної діяльності в державі перебування. Найширше визначення і перелік різних категорій працівників-мігрантів містить Міжнародна конвенція про захист прав усіх працівників-мігрантів та членів їхніх сімей, прийнята ООН у 1990 р. (набула чинності у 2003 р.). У ній записано, що термін «працівник-мігрант» означає особу, яка буде займатися, займається або займалася оплачуваною діяльністю у державі, громадянином якої він чи вона не є. За наведеними визначеннями до працівників-мігрантів належать прикордонні працівники (фронт'ери), сезонні працівники, моряки (рибалки), працівники, які зайняті на стаціонарних прибережних установках, такі, робота яких пов'язана з переїздами, так звані «працівники на проекті» та «працівники цільового найму», а також особи, які працюють не за наймом. [1]

Так, О. Сидорчук зазначає, що «взаємозв'язок міграційних процесів та рівня соціальної і економічної безпеки в цьому контексті є прямим і очевидним, адже саме ті загрози і виклики, які панують у суспільстві і не дають змоги населенню мати належний рівень добробуту, спонукають його мігрувати та шукати кращого життя на інших територіях, незаконна та неконтрольована міграція сприяють посиленню політич-

ного та релігійного екстремізму, створюють необхідні умови для виникнення розбіжностей» [2, с. 10].

Для кращого розуміння міграційних процесів варто спочатку зосередитися на тих мотивах, що найбільше стимулюють міграційні процеси. Можливі мотиви міграції досить ґрунтовно класифіковано в наукових доробках Б. Дмитрука та М. Романюк. Вчені пропонують класифікувати ці мотиви у відповідності до їх характеру та спрямованості. По-перше, зазначаються «політичні мотиви», що охоплюють різні форми дискримінації - від релігійної до расової та гендерної, невдоволеність законодавством та політичним укладом країни, політичні переслідування, проблеми корупції, недостатній рівень соціального забезпечення, заборона одностатевих шлюбів та політична нестабільність. По-друге, виступають «військові мотиви», які пов'язані з військовими конфліктами на території держави та спонукають до евакуації чи ревакуації з країни або всередині неї. Наступна категорія – «економічні мотиви», пов'язані з економічною ситуацією індивіда, включаючи низьку заробітну плату, обмежені можливості кар'єрного зростання, дефіцит фінансування в деяких галузях, недоліки інформаційної та технічної бази, потребу у високоякісній освіті, нестабільну економічну ситуацію в країні та зростання безробіття. Четвертий аспект – «соціальні мотиви», що охоплюють такі аспекти як повернення до родини, відпочинок, збереження здоров'я, низький соціальний статус, створення сім'ї, забезпечення добробуту родини. А також екологічні мотиви, що включають в себе екологічні катастрофи, забруднення навколишнього середовища, повені та засухи» [3, с. 46].

Для розуміння та дослідження будь-якого аспекту міграційних процесів надзвичайно важливим є аналіз динаміки ситуації. Щодо імміграції до України, то показники з 2014 року лише зростають. За даними ДМСУ, кількість осіб на обліку іммігрантів в Україні значно зросла. Починаючи з 2014 до 2023 р. ця кількість збільшилася на 51 995 осіб, щорічно збільшуючись з 2016 року в середньому на 10 тисяч осіб. Невелике падіння спостерігається з 2014 до 2015 р., що можна сміливо обґрунтувати військовим конфліктом на Сході країни: у 2014 році – 252 974; 2015 р. – 250 933. Погіршення добробуту населення, військовий конфлікт та економічна криза призвели до зменшення привабливості України для іноземців. Із 2016 року ситуація стабілізувалася та зросла до попередніх показників. Як бачимо, навіть війна суттєво не завадила імміграційним процесам, кількість іммігрантів постійно зростає, проте за даними 2023 року несуттєво зменшилася [4].

Щодо еміграції, то в Україні до початку повномасштабного вторгнення простежувалася тенденція зростання кількості громадян, які

подавали заявки для отримання дозволу на проживання в країнах ЄС. Найбільше українців виїхало за кордон із метою працевлаштування або отримання освіти в 2021 р. Державний центр зайнятості зафіксував, що за межами України було працевлаштовано 112 716 осіб, з яких 80 494 працівники, задіяні у роботі тривалістю до 6 місяців, а 848 осіб – від 2 років та більше.[5]. Трудові мігранти в 2021 році обирали Кіпр – 22 818, Польщу – 18 559, Велику Британію – 9 526 та Німеччину – 9 206 осіб. Країнами, що були найбільше зацікавлені українськими трудовими мігрантами були Польща, Німеччина та Чехія [6].

Як зауважує ЮНЕСКО, у 2021 р. з метою освітньої міграції за кордоном перебувало 77 586 українців. Із 2020 р. кількість українських студентів за кордоном збільшилася в 4 рази порівняно з 2012 р.: Польща (26 938 осіб), Германія (6 313 осіб), Чехія (3 132 особи) та Словаччина (2 911 осіб). В інших країнах кількість українських студентів не перевищувала 2 тисяч [7].

Грунтовно ситуація змінилася з 24 лютого 2022 р. з початком війни, яка спричинила глобальну міграційну кризу через переміщення великої кількості українців у безпечні для перебування місця в Україні та за кордоном. Це найбільша в Європі після Другої світової війни міграційна криза. Із перших днів війни Європа доклала неймовірних зусиль щодо прийняття мільйонів українців. Уряди європейських країн, небайдужі європейці, змобілізували мільярди євро на облаштування центрів соціальної допомоги, місць догляду за дітьми, лікарень і шкіл для постраждалих українців. Тисячі українців покинули територію України протягом перших кількох днів після початку війни, мігрувавши в найближчі сусідні країни: Польщу, Угорщину, Румунію, Німеччину та Словаччину. Багато з постраждалих переїхали до родичів, які проживають за кордоном. Координатор надзвичайної допомоги ООН Мартін Гріффітс 6 лютого 2023 р., під час виступу на засіданні Ради Безпеки ООН у Нью-Йорку, навів такі дані: унаслідок розпочатої рф війни проти України близько 8 мільйонів українців виїхали до сусідніх країн, рятуючись від бойових дій, ще 5,3 мільйона українців стали внутрішньо переміщеними особами, шукаючи притулку у власній країні. Крім того 17,6 мільйона осіб, або майже 40 відсотків населення України, потребували гуманітарної допомоги [8].

У березні 2022 року Європейський Союз вперше застосував Директиву про тимчасовий захист, яка дає українцям право на проживання, працю, доступ до освіти, право на медичну та соціальну допомогу у 26 із 27 країн – членів ЄС. Разом із тим не потрібно забувати, що за даними ООН на початок 2023 р. на території країн-агресора – росії та білорусі перебуває 2,9 мільйона депортованих та добровільно переміщених

українців. Війна, на жаль, триває, і у випадку погіршення ситуації, кількість біженців автоматично зростатиме. Трагедія в Україні об'єднала Європу, що призвело до значних змін у політиці країн ЄС щодо українських біженців. Наслідки міграційної кризи для Європи ще не визначені, але вже існують обурення щодо певних загроз. По-перше, значне збільшення числа мігрантів створює фінансове навантаження на бюджети країн, а також на "бюджети" платників податків. По-друге, це випробування для єдності та цінностей Європи. По-третє, існує загроза безпеці та благополуччю європейських країн, а також ризик виникнення численних соціальних, політичних та економічних проблем, включаючи проблеми інтеграції українських біженців у європейське суспільство.

Проте, незважаючи на значні недоліки, варто зазначити й позитивні аспекти. Національний банк відзначив позитивний вплив хвилі біженців з України до ЄС, зазначивши, що українці активізували економіку, швидко адаптувалися до нових умов, активно шукають роботу та сплачують податки.

До прикладу, у Польщі та Естонії українці спричинили справжній купівельний бум. У перші місяці війни українці витрачали в Польщі та інших європейських країнах переважно власні українські заощадження [9]. Вимушені переселенці можуть досить швидко інтегруватися в європейську економіку, розширюючи малий бізнес і сплачуючи податки. Українські переселенці можуть заповнити дефіцит робочої сили, що виник у Польщі та Нідерландах. Також переселенці можуть забезпечити нестачу персоналу в сфері науки та освіти, бути залученими в готельно-ресторанній справі або доглядати за літніми людьми (влаштувавшись на неповний робочий день). Значна частина переселенців походить із сільської місцевості, відповідно, вони можуть працювати в селах, займаючись сільським господарством.

Науковці А. Сімахова та І. Церковний виокремили низку позитивних та негативних чинників посилення міграційних процесів в умовах війни. До позитивних вони зарахували «зменшення тиску на економіку та державний бюджет України через виїзд значної кількості населення за кордон; збереження життя молоді та дітей, які покинули Україну в умовах війни; зменшення тиску на ринку праці України; підвищення кваліфікації мігрантів, які після перемоги повернуться до України з новими знаннями та навичками; зростання ВВП України внаслідок грошових переказів мігрантів, що є актуальним в умовах війни; підвищення рівня добробуту та можливість забезпечення сімей мігрантів за рахунок грошових переказів» [10, с. 62–63].

Досить вагомою складовою з повернення мігрантів є наявність можливостей для заробітку. Ця проблема частково вирішиться шляхом нестачі робочої сили після війни, підштовхуючи роботодавців до підвищення заробітної плати, проте держава повинна буде сприяти працевлаштуванню. Уряд країни має створити максимально сприятливі умови для розвитку малого бізнесу, тим самим заохочуючи українців повертатися на батьківщину. Водночас, якою б ефективною не була політика держави, потрібно розуміти, що українці, які виїхали за кордон, усі назад не повернуться. Біженці, які втратили абсолютно все в Україні, розпочали нове життя за кордоном, у них може не виникнути бажання проходити цей шлях ще раз в Україні. [11, с. 73–74].

Отже, останнє десятиліття Україна активно виконувала функцію не лише однією з найбільших країн-донорів робочої сили для Європи, а й країни реципієнта. Що стосується особливостей зовнішньої міграції, то основними причинами виїзду були працевлаштування та навчання. Менша кількість українців отримувала дозвіл з України на виїзд, але більша кількість прагнула на постійне місце проживання за кордоном. Не менш важливо розуміти результати та наслідки міграційних процесів, які зараз переживає Україна.

До результатів можна впевнено зарахувати той іноземний досвід, який українці здобувають, перебуваючи за кордоном, та реалізацію здобутих знань у контексті розвитку нашої країни. Це стосується іноземної освіти для українських студентів, робочих поїздок за кордон, а також спільних проєктів із іноземцями. Такий ланцюжок допомагає Україні асимілюватися в міжнародній спільноті, позитивно впливає на репутацію українців за кордоном, максимально оптимізує та модернізує процеси виробництва. [11, с. 74–75].

Проте повномасштабне вторгнення РФ змінило всі попередні тенденції міграційних процесів. З України виїхали та продовжують виїжджати жінки, діти та літні люди. До війни більшою мірою переважали економічні мотиви еміграції, проте війна уніфікувала ці мотиви, наразі основним та єдиним є збереження життя.

Така масштабна хвиля емігрантів спричинила безліч проблем соціального, економічного, демографічного та безпекового характеру. За своїми кількісними показниками, часовими межами, географією охоплення сучасна українська вимушена міграційна криза перевершує всі попередні. Для України ж еміграція в таких обсягах є значним викликом, оскільки після перемоги країна потребуватиме людського капіталу в усіх сферах життєдіяльності.

Наразі держава підтримує вимушених переселенців і закликає виїжджати аби не наражати себе на небезпеку, проте переважна біль-

ність готова повернутися до України задля її відбудови. Усе залежатиме від того, скільки часу знадобиться для відбудови економіки та створення робочих місць, і якими будуть гарантії безпечного існування. Держава має зробити все можливе задля повернення та заохочення українських громадян. Таким чином, проблематика сучасної вимушеної міграційної кризи в умовах російсько-української загарбницької війни набуває особливої актуальності і вимагає негайного вирішення, а питання реєміграції потребує пошуку дієвих альтернативних шляхів.

Список використаних джерел

1. Ігнатюк Н. І. Міграція населення як об'єкт соціологічного аналізу // *Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики*. Випуск 42. Київ-Одеса-Запоріжжя, 2008. С. 78-84
2. Сидорчук О. Г. Міграційні тенденції в Україні: безпековий аспект // *Публічне адміністрування: теорія та практика*. 2019. Вип. 1 (21) С. 1-12.
3. Шелюк В. Соціальна міграція: етапи, функції, типи // *Перспективи*. 2001. № 3 (15). С. 45-50.
4. Державна міграційна служба України : статистичні дані. URL: <https://dmsu.gov.ua/diyalnist/statistichni-dani.html> (дата звернення: 25.03.2024).
5. Українське суспільство: моніторинг соціальних змін. URL: <https://i-soc.com.ua/assets/files/monitoring/mon2020.pdf> (дата звернення: 25.03.2024).
6. Офіційний сайт Державного центру зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua> (дата звернення: 25.03.2024).
7. UNESCO Institute for Statistics website [Electronic resource]. – Access mode. URL: <http://uis.unesco.org/en/home> (дата звернення: 25.03.2024).
8. ООН: Близько восьми мільйонів українців утекли від війни. URL: <https://www.dw.com/uk/oon-blizko-vosmi-miljoniv-ukrainciv-utekli-vid-vijni/a-64628526> (дата звернення: 25.03.2024).
9. Економічна правда. URL: <https://www.epravda.com.ua/publication/s/2023/01/10/695807/> (дата звернення: 25.03.2024).
10. Сімахова А. О. Міграційні процеси в Україні в умовах війни: соціальний аспект // *Економіка, управління та адміністрування*. № 4 (102).2022. С. 60-64.
11. Литвинчук О. В., Юрківський О. Й. Міграційні процеси в Україні: загрози в умовах російсько-української війни // *Міграційні процеси в Україні: загрози в умовах російсько-української війни*. №2 (104). Житомир,2023.С. 71-76.

Пишинов О. Ю.,
студент 5 курсу спеціальності «Право»,
ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна,
науковий керівник:
Валецька О. В.,
канд. юрид. наук, доцент кафедри
історії та теорії держави і права
ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ПОНЯТТЯ, ВИДИ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКА

Зважаючи на постійні зміни у сфері бізнесу, технологій та у законодавстві, розуміння поняття та видів матеріальної відповідальності є важливим фактором для забезпечення успішної діяльності підприємств та збереження їхньої стійкості в умовах конкуренції та ризиків.

Україна, як і багато інших країн, зіштовхується з комплексними викликами управління персоналом та контролем за діяльністю працівників. На практиці, багато українських підприємств впроваджують внутрішні положення та процедури, що регламентують матеріальну відповідальність працівників за різні порушення трудової дисципліни, фінансові недоліки або невиконання професійних обов'язків.

На жаль, не завжди можна розраховувати на дотримання працівниками сумлінності у виконанні своїх обов'язків. За різноманітних обставин вони можуть не виконувати свої функції належним чином, що створює необхідність у встановленні матеріальної відповідальності згідно з трудовим законодавством. Пропонуємо розглянути у чому конкретно полягає матеріальна відповідальність працівників, які види матеріальної відповідальності існують та у яких випадках роботодавець може її застосувати.

Незважаючи на високий ступінь урегульованості матеріальної відповідальності працівників, її поняття українським законодавством не розкривається, а тому для формування дефініції цього правового явища слід розглянути її ознаки та види.

Основоположні аспекти матеріальної відповідальності працівників закріплено IX Главою Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП). Зокрема, у ч. 1 ст. 130 КЗпП сказано, що «працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків» [1]. В свою чергу, частина 2 згаданої норми визначає підстави та умови даного виду санкції. Підставою виступає пряма дійсна

шкода, а умовою – факт її заподіяння винними протиправними діями (бездіяльністю працівника). І якщо умова встановлення відповідальності у більшості людей не стане викликати уточнюючі питання, то на понятті «прямої дійсної шкоди» варто зробити ремарку. Пунктом 4 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» від 29.12.1992 року № 14 (далі – Постанова) пряму дійсну шкоду розтлумачено як «втрату, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для підприємства, установи, організації провести затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або провести зайві, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов'язків, грошові виплати» [2]. При цьому, 4 пунктом Постанови зауважується про неможливість віднесення до підстав матеріальної відповідальності працівника неодержаний підприємством, установою, організацією прибуток, тобто втрачену вигоду. Окрім вищевикладеного, підставами притягнення не можемо вважати шкоду, яка відноситься до категорії нормального виробничого-господарського ризику та шкоду, заподіяну під час крайньої необхідності [1, ч. 3 ст. 130].

Варто зазначити, що матеріальна відповідальність покладається на працівників незалежно від дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної, тобто вона виступає гарантією відновлення порушених прав та інтересів підприємства, установи, організації і має відновлювальний характер, в той час як інші види відповідальності несуть характер винний стосовно самого винного.

При визначенні розміру такої відповідальності, як правило, виділяють два її основних види:

1) *обмежена відповідальність*, яка полягає у стягненні частки заробітку працівника у розмірі, що не перевищує його середнього місячного заробітку;

2) відшкодування *повного розміру* заподіяної шкоди.

Повний вид відповідальності покладається на працівників в прямо порушених у законодавстві випадках, а саме у разі:

1. укладення письмового договору з роботодавцем про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей. Законом передбачено укладення такого договору з працівником, що досяг вісімнадцятирічного віку та займає посаду безпосередньо пов'язану зі зберіганням майна (наприклад, касир, завідувач магазину, інкасатор тощо) або працює дистанційно з наданим йому майном підприємства, установи, організації [1, ст. 135-1].

При цьому, на практиці роботодавці порушують дану норму КзП, що засвідчено розглянутою Верховним Судом справою № 264/2076/17.

Верховний Суд зазначив, що укладення договору про повну матеріальну відповідальність між університетом та працівником щодо збереження ввіреного останньому автомобіля не є правомірним, адже працівник-водій не підпадає під категорію, з якими такий договір може укладатися [3];

2. одержання майна працівником на підставі разових документів, наприклад, разової довіреності;

3. вчинення працівником дій (бездіяльності), що мають ознаки кримінального правопорушення;

4. завдання шкоди працівником у нетверезому стані;

5. умисного знищення або пошкодження майна наданого працівнику у користування (одяг, прилади, інструменти);

6. завдання шкоди не при виконанні трудових обов'язків.

У всіх інших випадках до працівників застосовується обмежена матеріальна відповідальність.

При цьому, відшкодування може мати добровільний характер. Так працівник за згодою роботодавця покриває повністю або частково завдані збитки, у певних випадках, передає власне майно на заміну пошкодженому або виправляє зіпсоване майно [1, ч. 5 ст. 130]. Таким чином, законодавець залишає спосіб притягнення до матеріальної відповідальності на розсуд роботодавця задля найбільш ефективного її застосування в тих чи інших випадках.

Двома попередніми видами матеріальна відповідальність працівників не обмежується, адже наявні ситуації коли збитки завдала група осіб і неможливо встановити ступінь відповідальності кожного працівника окремо. В таких випадках роботодавцям слід керуватися статтею 135-2 КЗпП, яка регулює питання *колективної (бригадної) матеріальної відповідальності*. Особливостями виступають погодження роботодавця її застосування з первинним профспілковим органом підприємства, установи, організації та попереднім укладенням письмового договору про її запровадження з усіма членами колективу. Перелік робіт, серед яких роботи з касовими операціями, доставкою, прокатом, ремонтом, закупівлею, перевезенням і тому подібні, разом із формою типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність затверджено наказом Мінпраці України від 12.05.1996 року № 43 [4].

Нарешті, останнім різновидом виступає *підвищена матеріальна відповідальність*. Врегульована Законом України «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей» від 06.06.1995 року № 217/95-ВР (далі – Закон № 217). Із назви нормативно-правового акту випливає, що застосовується вона у випадку знищення або пошкодження дорогоцінних металів, каміння чи валютних

цінностей довірених конкретним працівникам, робота яких обумовлена закупівлею, продажу, обліком, перевезенням, доставкою чи використанням у процесі виробництва даних матеріалів. Проте Законом № 217 уточнено, що «Особи, які безпосередньо не пов'язані з виконанням операцій, зазначених у статті 1 цього Закону, але визнані винними в розкраданні, знищенні (псуванні), недостачі або втраті дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння, валютних цінностей, несуть матеріальну відповідальність у розмірах, встановлених цим Законом» [5, ст. 4]. Назву «підвищена» така матеріальність отримала не просто так, адже полягає у подвійному, а інколи і потрійному, розмірі відшкодування збитків.

Таким чином, *матеріальна відповідальність працівника* – це юридичний обов'язок працівника здійснювати відшкодування збитків, заподіяних майну підприємства у зв'язку з неналежним виконанням своїх трудових обов'язків.

Основними ознаками є вина працівника у виникненні матеріальних збитків, причинний зв'язок між діями працівника та завданою шкодою, а також наявність збитків, заподіяних майну підприємства.

Види матеріальної відповідальності можуть включати обмежену матеріальну відповідальність, коли сума відшкодування збитків обмежується певною частиною заробітку працівника, котра що не має перевищувати його середнього місячного заробітку, та повну матеріальну відповідальність, коли працівник несе відповідальність за всю суму завданих збитків. Крім того, українське законодавство виділяє колективну (бригадну) матеріальну відповідальність щодо кола працівників, коли ступінь вини кожного з них неможливо однозначно встановити та підвищену матеріальну відповідальність пов'язану з роботою з дорогоцінними матеріалами.

Належний підхід при регулюванні матеріальної відповідальності працівників сприяє забезпеченню дисциплінованості штату, зниженню ризиків для підприємств та зміцненню правової культури у сфері трудових відносин. Однак, варто враховувати, що ефективне впровадження таких положень потребує постійного моніторингу та адаптації до змін у законодавстві та бізнес-середовищі.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII : станом на 24 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 19.04.2024).

2. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками. Постанова Пленуму Верховного Суду України № 14 від 29.12.1992.

Аналітично-правова система ZakonOnline. URL:

https://zakononline.com.ua/documents/show/150359_527390 (дата звернення: 19.04.2024).

3. Постанова від 29.10.2020 № 264/2076/17 Верховний Суд. Касаційний цивільний суд. LIGA 360. URL:

<https://verdictum.ligazakon.net/document/92551612> (дата звернення: 19.04.2024).

4. Про затвердження Переліку робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, умови її застосування і Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність. *Офіційний вебпортал парламенту України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0286-96#Text> (дата звернення: 19.04.2024).

5. Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей. *Офіційний вебпортал парламенту України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/217/95-вр#Text> (дата звернення: 19.04.2024).

УДК 349.2

Смоляр Ю. В.,
студент 5 курсу спеціальності «Право»,
ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна
науковий керівник:
Валецька О. В.,
канд. юрид. наук, доцент кафедри
історії та теорії держави і права,
ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

СУДОВА ПРАКТИКА У СФЕРІ ПРОТИДІЇ МОБІНГУ

Наразі у контексті створення безпечних та здорових психологічних умов праці важливе значення має протидія моральним переслідуванням на робочому місці, відтак, 16 листопада 2022 року Верховна Рада України прийняла Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькування)», яким було визначено правові дефініції та ознаки мобінгу, оскільки до цього моменту на національному рівні жоден нормативно-правовий акт не містив інструментів для боротьби з цим явищем. Та-

кож законодавчою новелою передбачено два види відповідальності за вчинення даного правопорушення, а саме: дисциплінарна і адміністративна. Адміністративна відповідальність стала можлива із запровадженням законодавчої новели від 23 грудня 2022 року, коли набрав чинності Закон України від 16.11.2022 р. № 2759-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії порушенню прав у сфері праці». Згаданий закон доповнив кодекс України про адміністративні правопорушення статтею 173⁵, санкція якої передбачає відповідальність за вчинення порушником мобінгу у вигляді штрафу від 1700 до 6800 гривень або громадські роботи тривалістю до 60 годин [1].

Стосовно дисциплінарної відповідальності, то Кодекс законів про працю розподілив дисциплінарну відповідальність для працівника і роботодавця. Так, для працівника дисциплінарна відповідальність полягає у звільненні з ініціативи роботодавця, у випадку встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили відповідно до п.12 ч.1 ст. 40 КЗпП [2].

Натомість для керівника підприємства встановлена дисциплінарна відповідальність як за вчинення мобінгу, так і за відсутність заходів для його припинення і є додатковою підставою припинення трудового договору з ним. Але такі дії керівника має встановити суд відповідно до пункту 1² частини першої статті 41 КЗпП.

Проте в доведенні факту мобінгу помітна негативна тенденція, оскільки, довести факт цькування на робочому місці досить складно і з великою вірогідністю суд не визнає, що це явище дійсно має місце. Як приклад варто згадати судову справу від 30 травня 2023 року № 2/344/1692/23, де працівник намагався притягнути керівника підприємства до дисциплінарної відповідальності. Так, до Івано-Франківського міського суду Івано-Франківської області звернулася ОСОБА_1 про визнання факту вчинення мобінгу посадовими особами Державної регуляторної служби України та відшкодування моральної шкоди. Позовні вимоги позивач обґрунтовував тим, що «з моменту працевлаштування добросовісно виконував свої посадові обов'язки, проте 09 грудня 2022 року до нього зателефонував начальник управління персоналом Державної регуляторної служби і вимагав негайного підтвердження його перебування на робочому місці. Наступного дня до позивача зателефонував начальник управління персоналом з ініціативи голови Державної регуляторної служби і запропонував написати заяву про звільнення за власним бажанням. Такі дії з боку керівництва спричинили погіршення як психологічного, так і фізичного здоров'я позивача та тимчасову непрацездатність, що було підтверджено медичним

висновком». У зв'язку з погіршенням здоров'я, позивач звернувся до голови Державної регуляторної служби із письмовими заявами про надання частини щорічної основної відпустки та грошової допомоги у розмірі середньомісячної заробітної плати. Натомість голова Державної регуляторної служби постановив рішення про відкладення розгляду його заяв до закінчення його лікування та повернення до роботи».

На наш погляд, у цій справі мобінг мав місце, оскільки дії названих посадових осіб спрямовані на приниження честі та гідності, ділової репутації, у тому числі вчинені з метою припинення трудових прав та обов'язків, які проявляються у формі психологічного тиску, зокрема, із застосуванням засобів електронних комунікацій, та створення відносно позивача атмосфери, яка змушує недооцінювати його професійну придатність, проте суд вирішив, що «усі викладені позивачем обставини ґрунтуються саме на його незгоді з діями та рішеннями роботодавця, проте не свідчать про обмеження прав і свобод позивача» [3].

Постанова Одеського апеляційного суду у справі № 523/904/20: керівництво відповідача намагалося примусити ОСОБА_1 начебто добровільно звільнитися, однак, зрозумівши, що позивач не має такого наміру, до нього почалось застосування ряду негативних практик та акцій. Даний факт виявився у тому, що: позивача ізолювали від колективу, заблокували корпоративні засоби зв'язку, почали не визнавати його професійні досягнення та формувати відносно нього негативну суспільну думку, ігнорувати будь які форми діалогу з позивачем та постійно приховували від нього корисну інформацію.

Також, позивач вказує на те, що у період його знаходження на лікарняному, роботодавець, з метою здійснення на нього психологічного тиску змінив місцезнаходження Одеського офісу компанії, але його як співробітника цього офісу повідомлено не було. Однак, за результатом розгляду справи усі докази було визнано неналежними, а апеляційну скаргу позивача залишено без задоволення [4].

Наступним прикладом, який утверджує складність доведення мобінгу є рішення Воловецького районного суду Закарпатської області від 28.07.2023 р. у справі № 936/204/23 за позовом до ТОВ «Джентерм Україна», в якій позивач вважає, що притягнення його до дисциплінарної відповідальності та звільнення є незаконним, проведено із порушенням вимог законодавства, дії роботодавця упереджені та фактично мають ознаки мобінгу. Представником позивача вказано на те, що «мобінг по відношенню до ОСОБА_1 виражався в такому: вчинення дій спрямовані на приниження честі й гідності ОСОБА_1, його ділової репутації, які проявлялися у формі як психологічного так і економічного тиску (притягнення до дисциплінарної відповідальності, пору-

шення права на відпочинок – ненадання обов'язкових відпусток, зниження розміру заробітної плати, позбавлення 13-ої зарплати, обмеження в можливості працювати – відключення службової електронної пошти, порушення права на працю – незаконне звільнення)» [5].

Однак, суд висловив позицію, за якою щодо ОСОБА_1 не вчинено дій які б підпадали під ознаки мобінгу і ним не надано суду, а жоден доказ не може бути оцінений як належний, допустимий, достатній та достовірний. Натомість ОСОБА_1 притягнуто до відповідальності за порушення трудової дисципліни у законний спосіб, за невиконання ним вказівок свого безпосереднього керівника щодо необхідності фізичного прибуття на територію підприємства ТОВ «Дженерм Україна» до 20.12.2022 року та за прогул без поважних причин. Стосовно твердження представника позивача з приводу безпідставного позбавлення ОСОБА_1 13-ої зарплати, то як вже зазначено вище, виплата винагороди по підсумках роботи за 2022 рік не була здійснена ОСОБА_1 на підставі наказу директора ТОВ «Дженерм Україна» ОСОБА_3 №510 від 27.12.2022 року у зв'язку з недотриманням ним правил внутрішнього трудового розпорядку. І така виплата не була здійснена не лише ОСОБА_1, а й іншим трьом працівникам ТОВ «Дженерм Україна» у зв'язку з порушенням ними правил внутрішнього трудового розпорядку.

Звернення ОСОБА_1 щодо можливого вчинення відносно нього мобінгу було розглянуто 18.01.2023 року Радою трудового колективу за результатом чого не встановлено в діях керівництва ознак дискримінації або мобінгу стосовно ОСОБА_1. Рішення Радою трудового колективу прийнято одногосно та оформлено Протоколом №2 від 18.01.2023.

Таким чином, вимога представника позивача про встановлення факту мобінгу по відношенню до ОСОБА_1 була визнана недоведеною та задоволенню не підлягає [5].

До суду слід подавати докази причинно-наслідкового зв'язку між діями кривдника та наслідками для працівника. Наприклад, у справі № 529/131/23 працівники надавали листки непрацездатності, щоб довести факт вчинення мобінгу керівником. Проте суди дійшли висновків, що з лікарняних листків непрацездатності неможливо встановити причинного зв'язку між погіршенням стану здоров'я та діями директора, не надано жодного медичного висновку, підтвердження звернення до медичних установ про порушення її фізичного чи психологічного стану, а також що їй було надано кваліфіковану допомогу відповідними медичними фахівцями у зв'язку з неправомірними діями директора [6].

Виходячи із розглянутих рішень, можна зробити висновок, що більшість справ стосуються вчинення мобінгу саме з боку роботодавця, ніж трудового колективу. Згадані законодавчі новели ознаменували позитивні зрушення у правовому регулюванні протидії мобінгу, проте, наведені приклади свідчать про складність доведення чи спростування факту вчинення мобінгу по відношенню до працівника, що дає підставу стверджувати про реальні проблеми фактичної реалізації новел через недосконалість нормативного закріплення та особливості поведінки працівників та роботодавців.

Список використаних джерел

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії порушенню прав у сфері праці: Закон України від 16.11.2022 № 2759-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text> (дата звернення: 13.04.2024).

2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 16.11.2022 р. № 2759-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#n27> (дата звернення: 13.04.2024).

3. Рішення Івано-Франківський міського суду Івано-Франківської області. Справа № 344/4844/23: веб-сайт. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111292022> (дата звернення: 14.04.2024).

4. Постанова Одеського апеляційного суду міста Одеси: Справа №523/904/20: веб-сайт. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101421242> (дата звернення: 14.04.2024).

5. Рішення Воловецького районного суду Закарпатської області: Справа №936/204/23 веб-сайт. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112646870> (дата звернення: 15.04.2024).

6. Рішення Полтавського апеляційного суду: Справа № 529/131/23 веб-сайт. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116312455> (дата звернення: 15.04.2024).

Тригуб А. С.,
студентка 5 курсу спеціальності «Право»,
ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна
науковий керівник:
Валецька О. В.,
канд. юрид. наук, доцент кафедри
історії та теорії держави і права
ЧНУ імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Починаючи із 24 лютого 2022 р. на території України Указом Президента України було запроваджено воєнний стан, який продовжує діяти й донині [1]. За цей період законодавство зазнало значних коректив як постійного, так і тимчасового характеру. Відповідно й чинне трудове законодавство не є винятком, зокрема законодавець надав унікальну можливість суб'єктам трудових правовідносин призупинити дію трудового договору. Запровадження законодавчих норм дало змогу працівникам та роботодавцям подолати кризові явища, мінімізувати безробіття, зберегти робочі місця.

Не зважаючи на внесені уточнення в законодавство України, призупинення дії трудового договору на сьогодні залишається одним з найгостріших питань у сфері правозастосування, про що свідчить неоднорідність нової судової практики та, навіть, ухвалення протилежних за змістом рішень судами за позовами працівників, які оскаржували незаконність винесених роботодавцями наказів про призупинення дії трудового договору.

Поняття «призупинення дії трудового договору» офіційно з'явилося у національному законодавстві з ухваленням Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX (далі – Закон № 2136-IX). Відповідно до первинної редакції ст. 13 Закону № 2136-IX, призупиненням дії трудового договору визначалось як тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором. З 19.07.2022 року ст. 13 Закону № 2136-IX викладено в новій редакції. Законодавець значно розширив визначення поняття «призупинення дії трудового договору» в частині першій даної статті. Таким чином, призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівни-

ком виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором [2].

Розглянувши визначення, можна виокремити такі ознаки призупинення дії трудового договору: запроваджується за умови виключення можливості надання та виконання роботи, носить тимчасовий характер, діє у правовий режим воєнного стану та не тягне за собою припинення трудових відносин.

Не вдаючись до аналізу призупинення трудових правовідносин як правового явища в широкому контексті, зосередимо увагу на практичних питаннях, пов'язаних з призупиненням дії трудового договору на період дії воєнного стану, що набуває на сьогодні особливої актуальності з огляду на сплеск трудових спорів щодо визнання призупинення дії трудового договору незаконним.

Призупинення дії трудового договору може здійснюватися за ініціативи однієї із сторін на строк не більше ніж період дії воєнного стану. У разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи [2]. Таким чином після завершення правового режиму воєнного стану у роботодавця відновиться обов'язок із забезпечення своїх працівників роботою та виплатою їм заробітної плати, а у працівників відновиться їх трудова функція.

Лише наявність правової норми, яка передбачає право сторін призупинити дію трудового договору не є достатньою. Для сторін мають наступити відповідні наслідки лише за наявності одночасно двох обставин: роботодавець не може забезпечити роботою працівника, а працівник зі свого боку не може виконувати роботу.

Щодо абсолютної неможливості надавати роботу та виконувати її у збереженому формулюванні наведено в Постанові Дніпровського апеляційного суду від 22.02.2023 р. у справі № 1/3152/22, де зазначається: «Зокрема, про абсолютну неможливість надання роботодавцем роботи в контексті призупинення трудового договору можуть свідчити випадки неможливості забезпечувати працівників умовами праці, внаслідок того, що необхідні для виконання роботи працівником виробничі, організаційні, технічні можливості, засоби виробництва знищені в результаті бойових дій або їх функціонування з об'єктивних і незалежних від роботодавця причин є неможливим, а переведення працівника

на іншу роботу або залучення його до роботи за дистанційною формою організації праці неможливо» [3].

Аналіз судової практики свідчить про відсутність наразі єдиних підходів до вирішення цієї категорії трудових спорів. Наведемо кілька прикладів судових рішень. Так, Верховний Суд 07.02.2024 р. у справі № 521/9115/22 дійшов висновку про те, що оскаржуваний наказ про призупинення дії трудового договору не відповідає вимогам ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та об'єктивним економічним реаліям, в яких відповідач опинився в наслідок збройної російської агресії. У мотивувальній частині суд зазначив наступне: «Прийняття наказу в частині призупинення дії трудового договору із позивачем відбулося не у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи, а внаслідок ряду обставин, які мали місце до військової агресії проти України, суд апеляційної інстанції дійшов правильного висновку про те, що призупинення дії трудового договору з позивачем є незаконним, оскільки обставин неможливості відповідача у зв'язку з військовою агресією проти України надати позивачу роботу, а остання її виконувати в цій справі не встановлено» [4].

Водночас у постанові Верховного Суду від 27.03.2024 р. у справі № 753/12518/22 наведено наступне: «Саме по собі погіршення фінансового стану підприємства не є тією обставиною, яка надає роботодавцю право призупиняти трудові договори з працівниками на підставі статті 13 Закону № 2136-IX. За встановленими судами обставинами, відповідач призупинив трудовий договір вибірково з окремими працівниками, а не з усіма працівниками. Зокрема, з одним із працівників відділу, у якому працював позивач, відповідач дію трудового договору не призупиняв. Принцип такої вибіркості не обґрунтувало» [5]. Відповідач не був позбавлений можливості надати позивачу роботу, отже, оскаржуваний наказ про призупинення дії трудового договору не відповідає вимогам закону.

Таким чином, приймаючи рішення про призупинення дії трудового договору, слід зважити всі обставини на предмет дотримання вимоги «абсолютної неможливості», адже це є обов'язковою умовою законності такого рішення.

Водночас з метою усунення правової невизначеності, Мінекономіки рекомендує сторонам повідомляти один одного про призупинення трудового договору письмово або в електронній формі з використанням технічних засобів електронних комунікацій [6]. Такими засобами електронних комунікацій можуть виступати, зокрема, електронна по-

шта, системи обміну миттєвими повідомленнями (Viber, Telegram або інші месенджери).

Одночасно, існуюча судова практика вказує, щоб відповідні повідомлення набули статусу офіційного документу варто скріплювати їх електронним цифровим підписом (за наявності) та отримати попередню згоду працівника та роботодавця на обмін офіційними документами засобами електронного зв'язку.

Роздруковані електронного листування не можуть вважатись електронним документом (копією електронного документа) в розумінні положень частини першої статті 5 Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг», тобто не може вважатись доказом, бо не містить електронного підпису, який є обов'язковим реквізитом електронного документа, оскільки у такому разі неможливо ідентифікувати відправника повідомлення і зміст такого документа не захищений від внесення правок і викривлення [7]. Таким чином, вважаємо, що направлення електронного листа не звільняє від необхідності вручити паперову копію документа за першої можливості (особиста зустріч з працівником, відновлення поштового зв'язку на відповідній території).

На підставі проведеного дослідження можна зробити висновок, що призупинення трудового договору є тимчасовим заходом у сфері праці, метою якого є забезпечення мінімально необхідних прав та гарантій працівників за умов дотримання визначеної законодавством процедури. У разі скасування призупинення трудового договору судом у зв'язку з порушенням роботодавцем законодавства про працю при його винесенні, реалізація права на захист порушених прав працівника охоплює не лише скасування наказу та відновлення дії трудового договору, а й відшкодування роботодавцем середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Список використаних джерел

1. Про затвердження Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні»: Закон України від 24.02.2022. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2102-20#Text> (дата звернення : 10.04.2024).

2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2136-20> (дата звернення : 10.04.2024).

3. Постанова Дніпровського апеляційного суду від 22 лютого 2023 р. у справі № 1/3152/22. URL : (дата звернення : 10.04.2024).

4. Постанова Верховного Суду від 07 лютого 2024 у справі № 521/9115/22. URL : <https://reestr.court.gov.ua/Review/117179803> (дата звернення : 10.04.2024).

5. Постанова Верховного Суду від 07 лютого 2024 у справі № 521/9115/22. URL : <https://reestr.court.gov.ua/Review/117974809> (дата звернення : 10.04.2024).

6. Коментар Мінекономіки до Закону України від 1 липня 2022 р. № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин». URL : <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang> (дата звернення : 10.04.2024).

7. Постанова Верховного Суду від 16.03.2020 року у справі № 910/1162/19. URL : <https://reestr.court.gov.ua/Review/88244984> (дата звернення : 10.04.2024).

ЗМІСТ

ПРОГРАМА 3

ТЕЗИ..... 8

Секція: ПРАВОВІ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРИВАТНОГО ТА ПУБЛІЧНОГО ПРАВА

Бердиченко І. О. Напрями удосконалення правового регулювання функціонування Єдиного реєстру осіб, зниклих безвісті за особливих обставин..... 9

Блага А. Б. Питання міжвідомчої взаємодії у сфері запобігання та протидії домашньому насильству 11

Валецька О. В. Теоретичний та практичний аспект дослідження звільнення за вчинення аморального проступку 14

Гресь І. А. Припинення стягнення аліментів у зв'язку зі зміною місця проживання дитини: проблеми та шляхи вирішення..... 18

Казарян Е. Г. Поняття та особливості мови ворожнечі..... 22

Каплій О. В., Смоляр Ю. В. Особливості переміщення через митний кордон України в умовах воєнного стану окремих категорій товарів: гуманітарної допомоги та ліків..... 26

Каплій О. В., Кійко Т. О. Гендерна рівність під час проходження військової служби: міжнародний аспект 31

Кобак М. В. Проблематика визначення складу суду після скасування ухвали про відмову у відкритті провадження в адміністративній справі 35

Левицький А. О. Криміналістичне забезпечення розслідування воєнних злочинів: поняття, зміст, практичний аспект..... 37

Марчук Т. С. Деякі аспекти порушення прав здобувачів сфери загальної середньої освіти в Україні: правові основи розуміння..... 43

Панченко С. С. Система захисту прав людини в Європейському Союзі..... 47

<i>Петросян К. Є., Котова Л. В.</i> Аналіз національної судової практики адміністративних судів в аспекті відновлення порушеного права людини на соціальний захист	52
<i>Січко Д. С.</i> Окремі питання категорії непередбачуваних обставин під час дії воєнного стану в Україні	57
<i>Татаренко Г. В.</i> Гендерно-зумовлене насильство як вияв гендерної нерівності та порушення прав людини в умовах збройного конфлікту	59
<i>Ткаля О. В.</i> Щодо принципів реалізації державної влади	67

**Секція: НАУКОВІ ПОШУКИ: ТЕОРІЯ, ІСТОРІЯ, ФІЛОСОФІЯ,
СОЦІОЛОГІЯ ПРАВА, ЮРИДИЧНА ПСИХОЛОГІЯ:
ПОРІВНЯЛЬНЕ ПРАВознавство**

<i>Коваль А. А.</i> Сприяння професійній освіті юристів через комплексну систему тьюторства та менторства	71
<i>Лісна І. С.</i> Політична криза: сутність, причини виникнення та роль інформаційної війни	75
<i>Kovalova S.</i> European standards of children's rights: legal regulation of food advertising to children in Denmark	79
<i>Озерський І. В.</i> Безправні методи психотерапії	81
<i>Стратонов В. М.</i> Підготовка та написання дисертаційних досліджень в умовах воєнного стану	85

Секція: ДИСКУСІЯ МОЛОДИХ ВЧЕНИХ

<i>Гаврилюк Я. С., Кур'ян В. В.</i> Принцип фінансової самодостатності місцевого самоврядування в контексті публічного адміністрування податку на нерухоме майно в умовах воєнного стану	91
<i>Волченко Д. В., Валецька О. В.</i> Особливості правового регулювання трудових відносин у Федеративній Республіці Німеччина: досвід для України	96
<i>Гусєв І. В., Валецька О. В.</i> Адаптація трудового законодавства до воєнного стану: аналіз дистанційної роботи та її регулювання	101
<i>Остапчук Х. В., Валецька О. В.</i> Трудова міграція	105

Пишинов О. Ю., Валецька О. В. Поняття, види матеріальної відповідальності працівника.....	112
Смоляр Ю. В., Валецька О. В. Судова практика у сфері протидії мобінгу.....	116
Тригуб А. С., Валецька О. В. Призупинення дії трудового договору.....	121

ДЛЯ НОТАТОК

ДЛЯ НОТАТОК

ДЛЯ НОТАТОК

Редактор *О. Михайлова*
Комп'ютерна верстка *К. Гросу-Грабарчук*
Друк *С. Волинець*. Фальцовально-палітурні роботи *О. Мішалкіна*.

Підп. до друку 24.04.2024.
Формат $60 \times 84^{1/16}$. Папір офсет.
Гарнітура «Times New Roman». Друк ризограф.
Ум. друк. арк. 7,7. Обл.-вид. арк. 7,1
Тираж 5 пр. Зам. № 6717.

Видавець і виготовлювач: ЧНУ ім. Петра Могили.
54003, м. Миколаїв, вул. 68 Десантників, 10.
Тел.: 8 (0512) 50-03-32, 8 (0512) 76-55-81, e-mail: rector@chmnu.edu.ua.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 6124 від 05.04.2020