

Львівський державний університет внутрішніх справ

Інститут права

**Актуальні проблеми правового
регулювання господарських та
соціальних відносин в
Україні**

**Збірник тез доповідей учасників
науково-практичного семінару**

18 жовтня 2024 року

Львів

УДК
349.2
А 72

*Рекомендовано до поширення на електронних ресурсах
ЛьвДУВС
Вченою радою Інституту права Львівського державного
університету внутрішніх справ
(протокол від 13 листопада 2024 року № 3)*

Редакційна колегія:

Красницький І. В., директор Інституту права Львівського державного університету внутрішніх справ, кандидат юридичних наук, професор

Долинська М. С., завідувач кафедри господарсько-правових дисциплін Інституту права Львівського державного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор;

Мелех Л. В., доцент кафедри господарсько-правових дисциплін Інституту права Львівського державного університету внутрішніх справ, кандидат юридичних наук, доцент

Актуальні проблеми правового регулювання господарських та соціальних відносин в Україні: збірник тез доповідей учасників науково-практичного семінару (18 жовтня 2024 року) / за заг. ред. М.С. Долинської. Львів: ЛьвДУВС, 2024. 185 с.

У збірнику представлені тези доповідей, повідомлень та виступів учасників науково-практичного семінару «Актуальні проблеми правового регулювання економічного відновлення України» (18 жовтня 2024 року). У публікаціях учасників висвітлено теоретичні та практичні проблеми сучасного стану та перспектив розвитку науки господарського, аграрного, екологічного, трудового права і права соціального забезпечення та законодавства України; наведено досвід фахівців у пошуку ефективних шляхів удосконалення правового регулювання господарських та соціальних відносин в Україні з урахуванням євроінтеграційних процесів.

Опубліковано в авторській редакції. За дотримання авторських прав, достовірність інформації та коректність висновків відповідальність несуть автори.

© Львівський державний університет внутрішніх справ, 2024

ВСТУПНЕ СЛОВО

Вітаю учасників науково-практичного семінару «Актуальні проблеми правового регулювання господарських та соціальних відносин в Україні»!

Збройна воєнна російська агресія проти нашої суверенності та державності триває. Але навіть в умовах воєнного стану Україна продовжує здійснення заходів з правового забезпечення функціонування економічної системи України, та визначення основних векторів її реформування на післявоєнний період, а також здійснює нарощення зусиль зі зближення з Європейським Союзом у статусі кандидата на вступ до ЄС.

Обрана тема науково-практичного заходу обумовлена теоретичною та практичною значимістю питань, що стосуються формування і функціонування ефективного державного економіко-правового механізму в сучасних умовах, зокрема, щодо визначення пріоритетних реформ та національних програм для економічного відновлення України у воєнний і післявоєнний періоди, напрями та шляхи забезпечення ефективної соціальної політики.

Особливої уваги потребує трудове законодавство України. Прийняті з початку повномасштабного вторгнення росії зміни до Кодексу законів про працю України значно впливають на корпоративні політики, оскільки суб'єкти господарювання змушені пристосовуватися до нових вимог законодавства. Їм доводиться адаптуватися до нових форм праці та розробляти політики для віддаленої роботи, вводити і створювати нові правила щодо комунікацій, звітності та безпеки працівників в умовах домашньої та віддаленої роботи.

В умовах воєнного стану компаніям доводиться постійно приймати виклики війни в умовах відключень світла, ракетних обстрілів забезпечувати захист співробітників і стабільні умови праці. Крім цього, не потрібно забувати про дотримання прав мобілізованих працівників, забезпечення їхньої підтримки.

Компаніям також необхідно продовжувати оновлювати політики щодо гендерної рівності та інклюзивності й проводити між співробітниками бесіди та тренінги для запобігання дискримінації.

Водночас не всі компанії встигають адаптувати свої внутрішні процедури до нових законодавчих вимог. Для успішного впровадження цих змін компаніям необхідно інтегрувати нові норми у свої внутрішні політики, провести навчання для працівників та керівників і підвищити рівень корпоративної відповідальності. Важливо, щоб такі зміни не лише відповідали вимогам закону, а й сприяли розвитку здорової корпоративної культури, заснованої на партнерстві, соціальній відповідальності та захисті прав усіх сторін трудового процесу.

Тож, на майбутнє законодавця чекає кропітка та важлива робота з вдосконалення нормативного регулювання економічних, екологічних та соціальних відносин, з урахуванням обраного Україною євроінтеграційного

напряму. Аналіз тенденцій у сфері розвитку цих відносин потребує постійного наукового осмислення та полеміки. Без наукового обґрунтування й усебічного фахового обговорення нагальних проблем економічної відбудови неможливе їх ефективне розв'язання.

Звертаючись до всіх учасників науково-практичного семінару, хочу висловити побажання успіху та плідної праці в обговоренні питань правового регулювання господарських та соціальних відносин в Україні.

Іван КРАСНИЦЬКИЙ

*директор Інституту права Львівського державного університету
внутрішніх справ, кандидат юридичних наук,
професор*

РЕЗОЛЮЦІЯ

науково-практичного семінару

Війна рф проти України значно впливає на всі аспекти суспільного життя. Її наслідки призвели до гуманітарної кризи, яка зачіпає мільйони людей. Важкі економічні втрати від конфлікту та підвищена невизначеність додають викликів, з якими не лише в Україні, але й в інших державах, уряди зіткнулися через зростання інфляційного тиску та незбалансоване відновлення після пандемії.

Наслідком війни в Україні є людські втрати та гуманітарна криза, пов'язана з великою кількістю переселенців, а також великі руйнування, спад економіки.

Військова агресія спричинила серйозний удар світовому економічному зростанню та підвищила ціни, в першу чергу на продукти харчування, енергоносії.

У процесі дискусії учасники науково-практичного семінару зазначили, що відбудова Української держави обов'язково має характеризуватися пошуком нових шляхів щодо економічного розвитку, що пов'язані зі значними руйнуваннями промислової та соціальної інфраструктури, на фоні дефіциту фінансових та трудових ресурсів та необхідністю захисту як захисників та захисниць держави, так людей, житло яких пошкоджено або зруйновано.

З огляду на наведене, а також зважаючи на ідеї та пропозиції, висловлені у доповідях і загальній дискусії під час науково-практичного семінару, учасники науково-практичного семінару відзначають наступне:

1) Адаптація правових механізмів до умов воєнного часу передбачає розробку нових законодавчих актів та внесення змін до чинних нормативно-правових актів. Післявоєнна відбудова України відкриває виняткові можливості радикальної модернізації економіки країни та проведення структурних реформ. При цьому курс структурних трансформацій та економічної реконструкції має задаватися європерспективою України та наближати країну до повноправного членства у Європейському Союзі. Реальна перспектива вступу до ЄС – це потужний стимул для України узгодити з ЄС своє регулятивне й законодавче поле, щоб забезпечити верховенство права, сильну демократію та розвинуту потужну економічну систему.

2) В умовах воєнного стану національне законодавство зазнає суттєвих змін та оновлень. Насамперед зміни стосуються: посилення ролі колективно-договірних та індивідуально-договірних механізмів регулювання трудових відносин; встановлення обмежень щодо реалізації трудових прав працівників з дотриманням мінімальних трудових гарантій.

3) Актуальними залишається питання забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації і мобінгу у сфері праці, удосконалення

механізмів вирішення трудових спорів за допомогою процедури медіації, забезпечення реалізації, охорони та захисту трудових прав окремих категорій працівників, у тому числі ветеранів війни, членів сімей та прирівняних до них осіб.

Спроба сформувати програми виходу із економічної кризи, спричиненою війною, має базуватися на нових морально-етичних цінностях та принципах відповідального споживання, що передбачають зведення до мінімуму накопичення природних і будь-яких інших ресурсів, зменшення кількості відходів за рахунок повторного використання товарів, використання відновлювальних ресурсів, упровадження продуктів із великим життєвим циклом.

Необхідною є розробка ґрунтовної програми економічного відновлення України з урахуванням нинішньої ситуації стану війни і можливих сценаріїв повоєнного розвитку, ефективність якої у вирішальній мірі визначатиметься правильним вибором пріоритетних сфер фінансування.

Завданнями трудового законодавства у післявоєнний період слід визначити підвищення умов праці, у тому числі оплаті праці, організації праці і охорони праці; створення умов для повернення працівників, які перебувають в статусі тимчасово переміщених осіб. Напрямами реформування трудового законодавства необхідно виділити його лібералізацію, діджиталізацію та зміну підходів до роботи контролюючих органів, які повинні здійснювати не репресивну, а сервісну і консультативну функції.

Бутинська Р.Я.

доцент кафедри господарсько-правових дисциплін

кандидат юридичних наук, доцент

*(Львівський державний університет
внутрішніх справ)*

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ДЛЯ УКРАЇНИ

Жінки відіграють важливу роль в усіх сферах життя суспільства. Тому розвиток рівних можливостей і підтримка жінок у сфері праці є ключовим чинником для досягнення сталого розвитку й соціальної справедливості в Україні. Утім, сьогодні жінки у всьому світі повсякчас стикаються з різними викликами й перешкодами у сфері праці. Ці виклики пов'язані, зокрема, з такими сферами, як розширення можливостей для рівної участі жінок і чоловіків на ринку праці; подолання стереотипів і дискримінації при працевлаштуванні; рівність в оплаті праці за рівну працю й рівну якість роботи; боротьба за усунення розриву в оплаті між статями (gender pay gap); покращення умов трудової діяльності жінок; стимулювання підприємницької активності серед жінок та створення умов для успішного розвитку їхнього бізнесу; забезпечення доступу до фінансових ресурсів і навчальних програм для жінок-підприємців; підвищення представництва жінок на вищих посадах та в органах управління і в бізнесі, і в державних установах; розвиток освітніх програм і курсів для підвищення професійної компетенції і кваліфікації жінок тощо.

Зарубіжна практика свідчить, що багато країн досягли значних успіхів у галузі гендерної рівності. Так, наприклад, у Швеції діє активна політика щодо просування гендерної рівності, враховуючи рівні права у сфері праці, освіти та бізнесу. Швеція також виявляє високий рівень гендерної рівності, що полягає у високому представництві жінок у політиці й економіці, а також у наявності гнучкої системи декретної відпустки обох батьків. Ісландія у цій сфері вживає достатньо заходів щодо забезпечення рівності у сферах політики, економіки й освіти, наприклад, введення закону про рівну оплату праці чоловіків і жінок. Щодо Ісландії, то вона є лідером у міжнародних рейтингах гендерної рівності з огляду на боротьбу з дискримінацією за статевою ознакою [1].

У багатьох зарубіжних країнах реалізація принципу рівноправності чи відсутності дискримінації гарантована насамперед на рівні Основного закону, до якого іноді входить загальне положення про рівноправність, зокрема й рівноправність у сфері праці та зайнятості. Більше того, багато нормативно-правових актів у сфері праці містять спеціальний розділ про фундаментальні принципи, у яких міститься загальне положення про рівні можливості в галузі праці й зайнятості, а також більш конкретні положення щодо таких принципів,

як рівна оплата праці тощо.

Зазначимо, що дискримінація за статевою ознакою у сфері праці – це упереджене ставлення до будь-кого (наприклад, працівника) на підставі статевої ознаки цієї особи, через статеву орієнтацію, гендерну ідентичність чи вагітність [2]. На думку експертів, **дискримінація за ознакою статі у трудових відносинах проявляється в такому, наприклад:** розподіл на «жіночі» і «чоловічі» професії та види робіт; фактичне недопущення жінок чи чоловіків, на підставах їхньої статі до отримання професійної підготовки чи навчання за тією чи іншою професією; розрив у заробітній платі жінок і чоловіків, у межах однієї галузі чи професії 25 %; неформальна зайнятість, при якій вагітні й матері з дітьми до трьох років не можуть отримувати законодавчо гарантовані соціальні виплати і пільги, пов'язані з їхньою репродуктивною роботою; різне ставлення до працівників і працівниць, сприйняття і ставлення до жінок як до другорядних працівників; дискримінація, пов'язана з вагітністю й зобов'язаннями з догляду за дитиною або хворим членом сім'ї; відмови на запити працівників щодо суміщення робочого графіку із сімейними обов'язками [3].

Згідно зі ст. 6 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» дискримінація за ознакою статі забороняється [4]. При цьому чинне законодавство України забороняє дискримінацію за будь-яким аспектом трудової діяльності: працевлаштування, звільнення з роботи, оплата праці, розподіл роботи, підвищення кваліфікації на посаді, тимчасове звільнення, професійна підготовка, додаткові виплати та будь-які інші умови зайнятості.

Більшість дослідників солідарні у думці, що дискримінація у сфері праці призводить до порушень трудових прав і свобод громадян, принижує честь і гідність працівників за ознаками статі, соціального походження, незалежно від своїх заслуг та вимог до цієї роботи [5]. А це своєю чергою знижує правосвідомість працівників, створює можливість порушень прав працівників у сфері трудових відносин тощо. З погляду роботодавців, жінка менш цінний актив, тому що, згідно з гендерними установками, на першому місці для неї завжди буде сім'я, а не професійне зростання й особисті інтереси. Більшість працюючих жінок присвячує себе неоплачуваній роботі з догляду за дітьми та домашнім господарством, а більшість працюючих чоловіків таки отримують винагороду за свою роботу. Саме тому деякі гендерні упередження можуть порушувати принцип рівності можливостей у галузі праці і зайнятості.

Водночас варто наголосити, що в жодній іншій сфері дискримінація за статевою ознакою не сприймається так болюче, як у сфері праці, оскільки саме у цій царині людина має можливість реалізувати свої здібності й забезпечити необхідний рівень життя собі і своїй сім'ї. Звичайно, у більшості випадків чоловіки у сфері праці мають більш вигідне становище, ніж жінки. Відбувається все це в умовах, коли жінки мають нести подвійну відповідальність, виступаючи і як робоча сила, і як особа, яка здійснює догляд

за дітьми, літніми чи хворими родичами. Хоча жіноча праця й використовувалася з високим ступенем інтенсивності протягом багатьох століть, її оцінка в суспільстві була і, на жаль, досі є невисокою.

Україна, як і багато інших держав, стикається з проблемою працевлаштування жінок та забезпеченням їх гідною оплатою праці, про що свідчать дані Державної служби зайнятості України: станом на 1 лютого 2024 року статус офіційно зареєстрованих безробітних мали 101,4 тис. осіб, з них чоловіки становили лише 24 %, натомість жінки – 76 % [6]. Також цю диспропорцію підтверджують результати дослідження, проведеного соціологічною службою Центру Разумкова у вересні-жовтні 2023 року, завдяки якому було виявлено значну різницю в середній заробітній платі після оподаткування, а саме понад 5 тис. грн (10 312 грн для жінок та 15 377 грн для чоловіків) [7].

Однією з причин такого розриву є стереотип, що «кожна жінка повинна бути насамперед матір'ю». Цей стереотип і призводить до того, що жінки погоджуються на посади з меншою зарплатою або й взагалі обмежують себе в можливостях для кар'єрного зростання. За даними вебсайту для пошуку роботи Work.ua [8], на більшості посадах зарплатні очікування жінок відрізняються в середньому на 20 %. Схожа тенденція спостерігається й у сфері ІТ: аналіз платформи Djinni [9] засвідчує, що зарплатні очікування жінок на 10–30 % нижчі, ніж у чоловіків. Також на основі даних з DOU ЛУН Статистика підрахувала, що в середньому жінкам в ІТ на квартиру доведеться заробляти удвічі довше, ніж чоловікам. Ця статистика демонструє, що проблема гендерної нерівності не є обмеженою жодною конкретною галуззю, а існує навіть у тих сферах, які вважаються прогресивними. Це засвідчує важливість системних змін і свідомого впровадження політики, спрямованої на забезпечення гендерної рівності у всіх сферах суспільства [10].

Оплата праці жінок за більш низькою ставкою, ніж чоловіків, за виконання рівнозначної роботи є типовою рисою такої дискримінації навіть у сучасному суспільстві. Різниця в оплаті праці чоловіків і жінок з рівними рівнями кваліфікації часто пояснюється тим, що жінки воліють працювати в тих сферах діяльності, які менше оплачуються, навіть якщо робота має рівнозначну цінність.

Отже, незважаючи на прогрес у трудовій сфері, сучасний стан вітчизняного ринку праці свідчить, що в нинішніх умовах дискримінація за гендерною ознакою є однією з найгостріших проблем. Захист трудових прав жінок завжди був невід'ємною частиною трудового законодавства України. Окрім того, гендерна рівність є невіддільною частиною справедливого й розвиненого громадянського суспільства. Рівність можливостей і прав для жінок і чоловіків не тільки сприяє покращенню якості їхнього життя, але й збагачує суспільство загальнолюдськими цінностями. З огляду на це, сформулюємо ключові аспекти забезпечення гендерної рівності: неприйнятною є дискримінація за статевою ознакою, забезпечуючи справедливий доступ до

освіти, праці, політичних структур та інших сфер життєдіяльності суспільства; рівні можливості для жінок і чоловіків забезпечують справедливий розвиток суспільства; просування гендерної рівності сприяє створенню мирного й безпечного суспільства, знижуючи рівень насильства, конфліктів і воєн; зміцнення жіночого представництва в політиці й державному управлінні сприяє розвитку демократії й захисту прав людини.

Захист від дискримінації у сфері праці може здійснюватися в різних формах, і самостійними діями, і через звернення по захист до компетентних органів, зокрема до суду. Але для того, щоб захищати свої права і стати повноправними членами трудових відносин, жінки самі повинні відмовитися від застарілих стереотипів. З гендерними стереотипами, а також із порушеннями прав і свобод жінок треба боротися через особисті приклади, спеціальні проекти, що захищають гендерну рівність і припиняють будь-які форми гендерної дискримінації, зокрема й у сфері праці.

Список використаних джерел:

1. Уварова О. О. Права жінок та гендерна рівність : навч. посіб. Київ, 2018. 204 с. URL: https://nlu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/05/msc_9_copy.pdf (дата звернення: 20.09.2024).

2. Як проявляється гендерна дискримінація в сфері праці? Центральне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці. 2024. 10 верес. URL: <https://kyiv.dsp.gov.ua/novyny/iak-proiavlaietsia-henderna-dyskryminatsiia-v-sferi-pratsi-7/> (дата звернення: 20.09.2024).

3. Як проявляється дискримінація за ознакою статі у трудових відносинах? Центральне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці. URL: <https://kyiv.dsp.gov.ua/iak-proiavlaietsia-dyskryminatsiia-za-oznakoju-stati-u-trudovykh-vidnosynakh/> (дата звернення: 20.09.2024).

4. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 20.09.2024).

5. Усин В. В., Павлик А. Г. До питання про дискримінацію у сфері трудових відносин. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 6. С. 106–109. URL: http://lsei.org.ua/6_2020/27.pdf (дата звернення: 20.09.2024)

6. Офіц. вебсайт Державної служби зайнятості України. URL: <https://dcz.gov.ua/> (дата звернення: 20.09.2024).

7. Лібанова Е. Як змінився ринок праці у воєнний час: сьогодення та перспективи. *Дзеркало тижня*. 2023. 19 жовт. URL: <https://www.work.ua/articles/career/3200/> (дата звернення: 20.09.2024).

8. Кузенкова Є. Зарплатні очікування жінок до 20% менші, ніж у чоловіків: у причинах розбивався Work.ua. *Work.ua*. 2023. 16 листоп. URL: <https://www.work.ua/articles/career/3200/> (дата звернення: 20.09.2024).

9. Руденко О. Частка жінок в ІТ знижується з досвідом, а розрив у зарплатних очікуваннях – збільшується. *Блог Джина*. 2023. 30 жовт. <https://djinniblog.substack.com/p/gender-tech-market> (дата звернення: 20.09.2024).

10. Гендерний розрив в оплаті праці: досвід України (частина 2). *Асоціація жінок-юристок України «ЮРФЕМ»*. 2024. 26 квіт. URL: <https://jurfem.com.ua/gender-gap-p2/> (дата звернення: 20.09.2024).

Бурак В.Я.,
професор кафедри соціального права
доктор юридичних наук, професор
(*Львівський національний університет
імені Івана Франка*)

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ОДИН З ІНСТРУМЕНТІВ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Відповідно до закону України «Про соціальний діалог» соціальний діалог - процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Метою соціального діалогу є досягнення соціальної стабільності в суспільстві, уникнення соціальної напруги і сприяння встановленню соціального миру.

Серед форм соціального діалогу необхідно виділити узгоджувальні процедури, які покликані усувати та вирішувати суперечності, які виникають між учасниками соціального діалогу.

Недоліком законодавства України про соціальний діалог є відсутність серед форм соціального діалогу примирних процедур, які покликані вирішувати суперечності між суб'єктами трудових правовідносин, а також сприяти «мирному» вирішенню трудових спорів.

Одним із напрямків досягнення соціального миру і досягнення компромісу між працівниками і роботодавцями є застосування механізмів соціального діалогу при вирішенні трудових спорів.

Тенденцією сучасного правового регулювання вирішення трудових спорів є все більше залучення учасників соціального діалогу до їх вирішення. При цьому процедури примирення та посередництва повинні застосовуватися як при вирішенні трудових спорів про право так і трудових спорів інтересів.

Сучасний ринок праці вимагає ефективних та швидких механізмів розв'язання трудових конфліктів, оскільки затяжні судові процеси можуть завдати шкоди не тільки працівникам, а й роботодавцям. Останніми роками

дедалі популярнішими стають альтернативні способи вирішення трудових спорів, що дозволяють сторонам знайти взаємовигідні рішення без залучення судових органів.

Аналіз світових та національних тенденцій розвитку законодавства, яке регулює вирішення трудових спорів дозволяє зробити висновок про розширення застосування альтернативних способів вирішення трудових спорів.

Застосування альтернативних способів вирішення спорів зумовлено багатьма об'єктивними чинниками. Серед яких можна виділити найбільш характерні:

- потреба у спрощенні процедури розгляду як трудових спорів про право так, і спорів інтересів;

- використання усіх допустимих способів примирення сторін з метою залагодження конфліктів та усунення причин їх виникнення;

- розвантаження судових органів від значної кількості трудових спорів.

Серед альтернативних способів вирішення трудових спорів виділимо: медіацію, переговори, трудовий арбітраж, примирні органи.

Одним із найпоширеніших альтернативних методів, що полягає в залученні нейтральної третьої сторони (медіатора) для сприяння переговорному процесу між працівником і роботодавцем є медіація. Головною метою медіації є досягнення взаємоприйняттого рішення без судового розгляду. Медіатор не приймає рішення, а допомагає сторонам зрозуміти інтереси одна одної і знайти компроміс.

Перевагами медіації є:

- зменшує конфліктність між сторонами;

- сприяє збереженню позитивних відносин між працівником і роботодавцем;

- швидке вирішення питання за рахунок скорочення формальних процедур.

Ще одним поширеним способом вирішення трудових спорів є переговори, за допомогою яких сторони конфлікту самостійно досягають домовленості, часто за посередництва профспілки або іншого представника. Переговори допомагають сторонам безпосередньо обговорити проблемні питання і прийти до рішення, яке влаштовує обидві сторони.

Наступним альтернативним способом вирішення трудових спорів є арбітраж, який передбачає передачу вирішення трудового спору на розгляд третій стороні (арбітру), яка приймає остаточне рішення. В Україні цей метод менш розповсюджений, однак може бути ефективним у складних конфліктах, коли сторони не можуть знайти компроміс самостійно. Рішення арбітра є обов'язковим для виконання сторонами.

Кодексом законів про працю України і проектом Трудового кодексу передбачено створення ще одного органу, який можна віднести до альтернативних способів вирішення спорів - комісії по трудових спорах. На сьогодні комісії є юрисдикційними органами, які приймають рішення по суті спору. Натомість проектом трудового кодексу передбачається перетворення

комісії по трудових спорах у примирний орган, покликаний примирити сторони трудового спору.

Комісія по трудових спорах має стати примирним органом при вирішенні індивідуальних трудових спорів. Вона повинна застосовувати примирні процедури з метою досягнення компромісу при їх вирішенні та їх примирення.

Альтернативні способи вирішення трудових спорів є важливою складовою сучасної системи трудових відносин. Вони не лише допомагають уникнути тривалих судових процесів, але й сприяють збереженню робочої атмосфери, підтримці продуктивності та взаємної поваги на підприємствах. Медіація, переговори, арбітраж, омбудсмен та трудові комісії є ефективними методами, які варто впроваджувати й розвивати в Україні для поліпшення якості трудових відносин.

Верба О. Б.,

доцент кафедри цивільно-правових дисциплін

Інституту права

кандидат юридичних наук, доцент

(Львівський державний

університет внутрішніх справ)

ЗАПОБІГАННЯ ЗЛОВЖИВАННЯ ПРАВОМ У ВИКОНАВЧОМУ ПРОВАДЖЕННІ

Згідно з ч.ч. 1 і 2 ст. 29 Загальної декларації прав людини від 10.12.1948 р. кожна людина має обов'язки перед суспільством, у якому тільки й можливий вільний і повний розвиток її особи. При здійсненні своїх прав і свобод кожна людина повинна зазнавати тільки таких обмежень, які встановлені законом виключно з метою забезпечення належного визнання і поваги прав і свобод інших та забезпечення справедливих вимог моралі, громадського порядку і загального добробуту в демократичному суспільстві.

Відповідно до ст. 19 Конституції України правовий порядок в Україні ґрунтується на засадах, відповідно до яких ніхто не може бути примушений робити те, що не передбачено законодавством. Органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України. За ст. 68 Конституції України кожен зобов'язаний неухильно додержуватися Конституції України та законів України, не посягати на права і свободи, честь і гідність інших людей. Незнання законів не звільняє від юридичної відповідальності.

Аналізуючи сферу виконавчого провадження, вважаємо, що слід застосовувати загальні положення теорії права про зловживання правом, специфіка яких полягає лише в конкретних підставах та правових наслідках застосування цього інституту під час примусового виконання рішень. Зокрема,

для виконавчого провадження характерним є те, що суб'єктивне право підкріплюється державним примусом у разі його порушення: коли під виглядом реалізації права здійснюються дії, що виходять за межі дозволеного, державний примус забезпечує захист від протиправної поведінки. Крім того, слід виходити з принципу єдності суб'єктивних прав та обов'язків, оскільки кожному праву кореспондує обов'язок із дотримання порядку та меж його реалізації, а реалізація прав залежить від виконання обов'язків.

Право покликане також гарантувати правовий захист прав та інтересів осіб, які можуть бути порушені при здійсненні права іншою особою. Тому зазначені межі водночас є процесуальними гарантіями реалізації прав осіб у виконавчому провадженні.

Сутність виконавчого провадження полягає у забезпеченні реалізації порушених суб'єктивних прав особи. Тому всі приклади пов'язані з відхиленням від нормального порядку забезпечення реалізації виконавчого документа – його невиконання і в кінцевому результаті – недосягнення завдань виконавчого провадження.

Близькою до проблеми зловживання правом є проблема зловживань у публічній сфері, зокрема зловживання повноваженнями. У теорії права розмежовано ці поняття так. Зловживання правом відрізняється від зловживання повноваженнями:

1) за зовнішньою формою вираження зловживання правом є правомірним, але за змістом, цілями – протиправним. Зловживання повноваженнями є протиправним і за формою, і за змістом, і за цілями;

2) у правах виражені інтереси управленої особи, а в повноваженнях – інтереси не їх носія, а суспільства і держави, які їй наділили публічного, як правило, владного суб'єкта повноваженнями;

3) зловживання правом пов'язане з використанням як форми реалізації права, а зловживання повноваженнями – з правозастосуванням; це не міра можливої поведінки, а службова функція.

Наведене може відобразитися у сфері виконавчого провадження, оскільки безпосереднє здійснення функцій з примусового виконання судових рішень, рішень інших органів покладається на державних та приватних виконавців. У діяльності виконавця можуть виникати ситуації зловживання повноваженнями під час вчинення окремих виконавчих дій. Діяльність виконавця – це правозастосовна діяльність, пов'язана з інтересами не носія повноважень, а суспільства і держави в цілому, які їй наділили публічного, владного суб'єкта повноваженнями, тому зловживання повноваженнями є протиправним і за формою, і за змістом, і за цілями.

відмінність зловживання процесуальними та матеріальними правами і вказав на відмінність у наслідках, які застосовує суд: у разі зловживання процесуальними правами суд може залишити без розгляду або повернути заяву, скаргу, клопотання, застосувати заходи процесуального примусу тощо, тоді як наслідком зловживання матеріальними правами може бути, зокрема, відмова в

захисті відповідного права, тобто відмова в позові (постанова КЦС у складі ВС від 3 червня 2020 року у справі № 318/89/18, № у ЄДРСР – 89675396).

На практиці частіше боржники зловживають правами у виконавчому провадженні, проте і стягувачі, й органи та особи, які здійснюють примусове виконання судових рішень також подекуди допускають зловживання.

Серед прикладів представниками судової гілки влади наводяться такі: подання боржником заяви про роз'яснення судового рішення, яка повторює доводи вирішеної судом заяви боржника про виправлення описки (ухвала КЦС ВС від 18 вересня 2019 року у справі № 761/32851/15-ц, № у ЄДРСР – 84545111); повторне подання стягувачем клопотання про ухвалення додаткового судового рішення після того, як суд ухвалив рішення за першим таким клопотанням (ухвала КЦС ВС від 4 березня 2020 року у справі № 760/4569/18-ц, № у ЄДРСР – 88062765); орган ДВС декілька разів подавав клопотання про зупинення виконання судового рішення (постанова ВП ВС від 16 січня 2019 року у справі № 279/3458/17-ц, пункти 9–19, № у ЄДРСР – 79250493); державний виконавець діяв за межами його повноважень, самостійно змінивши спосіб виконання судового рішення (постанова КЦС у складі ВС від 5 вересня 2018 року у справі № 450/2962/14-ц, № у ЄДРСР – 76349840); державний виконавець не вчиняв усіх, передбачених законом дій з примусового виконання рішення суду (постанови КЦС ВС від 23 січня 2018 року у справі № 2-1275/04, № у ЄДРСР – 71807478; від 11 вересня 2019 року у справі № 2-15/2003, № у ЄДРСР – 84343836; від 16 жовтня 2019 року у справі № 199/9214/15-ц, № у ЄДРСР – 85174159).

Отже, як боржники, так і стягувачі, а також державні й приватні виконавці можуть зловживати своїми правами / повноваженнями під час виконавчого провадження. Це може призвести до затягування процесу та чергових порушень прав осіб. Суд наділено повноваженнями запобігати та усувати наслідки зловживань правами суб'єктами виконавчого провадження для забезпечення ефективного виконання судових рішень та захисту прав усіх учасників процесу.

Головною метою зловживання правами у виконавчому провадженні є завдання шкоди іншим учасникам процесу. Тобто, суб'єкт використовує свої права не для їх прямого призначення, а для досягнення інших, часто негативних, цілей. Зловживання може відбуватися як у формі активних дій (наприклад, подання безпідставних заяв), так і у формі бездіяльності (наприклад, умисне ігнорування своїх обов'язків). Серед причин зловживання є бажання сторони затягнути процес, уникнути виконання рішення або завдати шкоди іншій стороні.

Отже, проблема зловживання правами у виконавчому процесі є актуальною та потребує системного нагального вирішення. Для її запобігання пропонуємо такі механізми: удосконалення законодавчої бази, застосування сучасних технологій, зокрема запровадження електронного документообігу, використання аналітичних систем для виявлення потенційних зловживань

тощо. Запобігання зловживанням правами у виконавчому провадженні є комплексною проблемою, яка вимагає спільних зусиль держави, суспільства та професійної спільноти.

Гнатів О.М.

доцент кафедри цивільного права та процесу
кандидат юридичних наук, доцент
*(Львівський національний
університет імені Івана Франка)*

ЕФЕКТИВНІСТЬ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ У ВІДНОСИНАХ ІЗ СУБ'ЄКТАМИ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Ефективність публічного управління у відносинах із суб'єктами господарської діяльності є необхідною умовою позитивної динаміки економіки України в умовах воєнного стану. Елементами ефективного публічного управління є нормативно-правова база, яка відповідає принципу верховенства права, неухильність дотримання європейських принципів публічного управління, прийняття управлінських рішень з врахуванням пропозицій суб'єктів господарської діяльності, механізми захисту прав та інтересів суб'єктів господарської діяльності у разі їх порушення.

Потрібно зазначити, що основу нормативного забезпечення у цій сфері складає Господарський кодекс України (далі – ГК України) [1]. Хоча внаслідок різного правового регулювання одних і тих самих відносин Цивільним і Господарським кодексом України створюються труднощі у виробленні єдиної судової практики. Зрештою, це обумовило закріплення у Концепції оновлення Цивільного кодексу України положення про скасування ГК України як перешкоди щодо розвитку цивільних відносин і підприємницьких зокрема [2, с. 7]. Водночас, частину положень, які зараз містить ГК України суб'єктами законодавчої ініціативи запропоновано розмістити у Цивільному кодексі України. Про це свідчить поданий до Верховної Ради України законопроект реєстр. № 6013 [3]. Однак, при прийнятті нових законодавчих актів у сфері господарської діяльності, як будь-яких правовідносин в Україні, необхідно враховувати директиви і регламенти Європейського Союзу.

Правове регулювання управлінських відносин у сфері господарської діяльності зазнало впливу приватного права. Публічне управління із державної системи примусу і контролю поступово перетворюється на систему публічних сервісів. Хоча таке перетворення в окремих сферах дається доволі важко. Зокрема, яскравим прикладом некомпетентності Державної аудиторської служби України є ситуація із перевіркою державного підприємства «Державне кївське конструкторське бюро «Луч» [4]. На думку Державної аудиторської служби України, державні підприємства, у тому числі оборонно-промислового комплексу, не можуть одержувати прибуток і спрямовувати його на власні

потреби. Таким чином, контролюючий орган вважає, що державні, комунальні підприємства не можуть бути успішними і забезпечувати власні потреби за рахунок одержаного прибутку. До слова, державне підприємство «Державне кийвське конструкторське бюро «Луч» за власні обігові кошти розробляє нові системи озброєння, ліквідує наслідки ракетних ударів, відновлює та замінює пошкоджене обладнання й продукцію, здійснює релокацію виробництва і нарощує виробничі потужності. Таким чином, контролюючі органи невірно застосовують норми законодавства України, чим створюють проблеми функціонування об'єкта критичної інфраструктури.

З метою запобігання таким ситуаціям повинна діяти ефективна система моніторингу діяльності державних органів, а також ефективну систему захисту прав та інтересів суб'єктів господарської діяльності. Йдеться, як про адміністративну, так і про судову форми захисту.

Список використаних джерел:

1. Господарський кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text>

2. Концепція оновлення Цивільного кодексу України. Київ: Видавничий дім «АртЕк», 2020. 128 с. URL: <https://pravo.ua/wp-content/uploads/2021/01/Proekt-Koncepcii-onovlennja-Civilnogo-kodeksu-Ukraini.pdf>

3. Проект Закону «Про особливості регулювання підприємницької діяльності окремих видів юридичних осіб та їх об'єднань у перехідний період» (реєстр. № 6013 від 9 вересня 2021 року). URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=72707

4. Тарасовський Ю. «Висновки Держаудитслужби». Державне ККБ «Луч» закликає уряд запровадити мораторій на перевірки підприємств ОПК. URL: <https://forbes.ua/news/visnovki-derzhauditsluzhbi-derzhavne-kkb-luch-zaklikae-uryad-zaprovaditi-moratoriy-na-perevirki-pidpriemstv-opk-09102023-16541>

Грабар Н.М.

доцент кафедри цивільно-правових дисциплін

кандидат юридичних наук, доцент

(Львівський державний

університет внутрішніх справ)

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СПАДКУВАННЯ КОРПОРАТИВНИХ ПРАВ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Сьогодні нам диктує що є першочерговим і на чому потрібно зосереджувати свою увагу. Серед багатьох проблемних питань, що потребують додаткового вивчення є правове регулювання спадкування корпоративних прав.

Згідно із ст. 1216 ЦК України спадкуванням є перехід прав та обов'язків (спадщини) від фізичної особи, яка померла (спадкодавця), до інших осіб (спадкоємців)[1].

Відкриття спадщини, фактично є однією із умов виникнення права спадкоємців на прийняття спадщини, тобто вона є тим юридичним фактом правонаступництва що і дає право на спадкування. Але варто нагадати, що настання такого юридичного факту залежить від волі спадкоємців прийняти чи відмовитись від спадщини. Тому, для прийняття рішення щодо відкриття спадщини надається строк у 6 місяців.

В. С. Щербина вважає, що корпоративні відносини є специфічним видом відносин у сфері господарювання, які за своєю правовою природою є поєднанням взаємопов'язаних і взаємообумовлених організаційно-господарських та майново-господарських відносин, що існують у нерозривній єдності [2]. Однак, аналіз змісту корпоративних прав та обов'язків і самих корпоративних відносин, які складаються між корпорацією та її учасниками і між самими учасниками, дає підстави для висновку, що корпоративні правовідносини є цивільно-правовими, а система правових норм та інших соціальних регуляторів цих відносин складає підгалузь цивільного права [3]. Саме поняття права учасників юридичних осіб (корпоративні права) закріплено у ст. 96¹ ЦК України, де в ч. 1 вказаної статті зазначено, що це сукупність правомочностей, що належать особі як учаснику (засновнику, акціонеру, пайовику) юридичної особи відповідно до закону та статуту товариства.

Самі корпоративні права набуваються особою з моменту набуття права власності на частку (акцію, пай або інший об'єкт цивільних прав, що засвідчує участь особи в юридичній особі) у статутному капіталі юридичної особи [1].

Аналізуючи зазначене, варто відмітити, що при врегулюванні питань спадкування корпоративних прав, не завжди застосовуються загальні підстави спадкування а враховується специфіка об'єкта спадкування. Саме тому, досить часто набуття права власності корпоративних прав в порядку спадкування здійснюється із врахуванням особливостей нормативних положень, які регулюють діяльність особливого об'єкта спадкування.

Об'єктом спадкування є: а) право на участь у товаристві; б) право на частку в статутному (складеному) капіталі; в) корпоративні права учасника товариства. Існування декількох варіантів зумовлено відсутністю легального визначення об'єкта, але також і існуванню різних видів товариств, підприємств та організацій.

Варто відзначити, що корпоративні права передбачають сукупність майнових та немайнових прав та право на участь, тому вони входять до складу спадщини тільки тоді, коли є прямо встановлено законом або установчими документами відповідної юридичної особи.

Корпоративні права об'єктом спадкування безпосередньо бути не можуть, оскільки до спадкоємців вони безумовно не переходять. Спадкоємець може набути корпоративних прав (прав учасника господарського товариства) лише за

згодою інших учасників на його вступ до товариства. Якщо корпоративні права втілено в акції (тобто, коли йдеться про спадкування прав акціонера), то об'єктом виступає акція як цінний папір [4].

Доречно проаналізувати найпоширеніші серед них. Так, перехід спадкових прав та обов'язків від спадкодавця-учасника товариства до спадкоємців відбувається, зважаючи на вид господарського товариства.

Першим, що варто уваги є товариства з обмеженою відповідальністю. Можливість переходу частки до спадкоємця учасника товариства закріплена у ЗУ «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю». Так, згідно із ч. 1 ст. 23 зазначеного Закону, у разі смерті або припинення учасника товариства його частка переходить до його спадкоємця чи правонаступника без згоди учасників товариства. Для спадкування корпоративних прав ТОВ спадкоємці мають протягом року з дня закінчення строку для прийняття спадщини, який за загальним правилом складає 6 місяців, подати заяву про вступ до товариства.

Якщо вони подали такі заяви, їх мають прийняти до товариства, розподіливши між ними частку учасника, який помер, пропорційно до розміру частки кожного з них у спадщині.

Загальним правилом визначено, що корпоративні права не діляться порівну між подружжям, окрім випадку, коли вони були придбані за рахунок спільного майна, той з подружжя, хто не є учасником товариства, має право або на поділ одержаних від діяльності товариства прибутків або на компенсацію вартості частки у господарському товаристві.

Отже, при спадкуванні корпоративних прав учасника ТОВ, який перебував у шлюбі, під час якого їх і набув, спочатку мають бути вирішені питання поділу майнових прав, які входять до складу цих корпоративних прав, з другим з подружжя, а потім в залежності від результатів цього поділу корпоративні права мають розподілятися між всіма спадкоємцями, включаючи і дружину як спадкоємицю.

Після визначення розміру часток кожного спадкоємця і за умови подачі ними заяв про вступ до товариства для державної реєстрації протягом строку, встановленого законом, відповідно до ст. 23 Закону, вони стають повноправними учасниками товариства не тільки без згоди, але, можливо, навіть без відома інших учасників товариства, якщо інше не передбачено статутом ТОВ [5].

У разі смерті, оголошення судом безвісно відсутнім або померлим учасника - фізичної особи чи припинення учасника - юридичної особи, частка якого у статутному капіталі товариства становить менше 50 відсотків, та якщо протягом року з дня закінчення строку для прийняття спадщини, встановленого законодавством, спадкоємці (правонаступники) такого учасника не подали заяву про вступ до товариства відповідно до закону, товариство може виключити учасника з товариства. Таке рішення приймається без врахування голосів учасника, який виключається [6].

Наступним щодо набуття корпоративного права, є набуття права спадкування на цінний папір. Відповідно до ст. 35 ЗУ «Про ринки капіталу та організовані товарні ринки» до особи, яка набула право на цінний папір, одночасно переходять у сукупності всі права, які ним посвідчуються (права за цінним папером), крім випадків, встановлених законом або правочином. Тобто, спадкування такого корпоративного права відбувається через отримання у власність спадкоємця певну кількість акцій через спадкування, що попередньо перебував у власності у спадкодавця а після його смерті перейшов до спадкоємця. Акції успадковуються без жодних обмежень і надають спадкоємцю право участі в акціонерному товаристві.

Окремим об'єктом корпоративних прав виступають акції, як різновид пайових цінних паперів, що посвідчує майнові права його власника (акціонера), що стосуються акціонерного товариства, включаючи право на отримання частини прибутку акціонерного товариства у вигляді дивідендів та право на отримання частини майна акціонерного товариства у разі його ліквідації [7].

Отже, із проаналізованого можемо зробити висновки, що спадкування корпоративних прав за законодавством України є не в повній мірі врегульовано. Так, набуття корпоративних прав через спадкування можливе шляхом отримання права на участь або шляхом отримання права на частку та здійснюється із врахуванням особливостей нормативних положень, які регулюють діяльність особливого об'єкта спадкування. Корпоративні права перебувають в єдиному зв'язку та набуваються одночасно з частками, акціями, паями.

Для ефективного врегулювання суперечливих питань щодо спадкування корпоративних прав та з метою врегулювання спірних питань зазначений інститут має вдосконалюватися. Результатом повного успіху має стати баланс між правом спадкоємця корпоративного права та самою корпорацією.

Список використаних джерел:

1. Цивільний кодекс України : Закон України від 16 січня 2003 р. № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (Дата звернення: 05.10.2024)
2. Щербина В.С. Суб'єкти господарського права : монографія. К. : Юрінком Інтер, 2008. 264 с.
3. Луць В.В. Корпоративне право – підгалузь цивільного права України. *Проблеми цивільного права та процесу*. Харків, 2017. С.38-41.
4. Носік В.В., Спасибо-Фатєєва І.В., Жилінкова І.В., Печений О.П. Проблемні питання нотаріальної практики. Х., 2008. 96 с.
5. Особливості спадкування корпоративних прав ТОВ. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/korporativne-pravo-ma/osoblivosti-spadkuvannya-korporativnih-prav-tov.html>

6. Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю : Закон України від 6 лютого 2018 р. № 2275-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2275-19#n133> (Дата звернення: 05.10.2024).

7. Спадкування корпоративних прав: як забрати своє? URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/spadkuvannia-korporativnix-prav-iaak-zabrati-svoje>

Гузенко О.П.

доцент кафедри господарсько –
правових дисциплін та економічної
безпеки, кандидат економічних наук, доцент
(*Донецький державний університет
внутрішніх справ*)

ЗАКОНОДАВЧІ ІНІЦІАТИВИ ПІДТРИМКИ ДІЯЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ В УМОВАХ ВІЙНИ

Суб'єкти господарювання відіграють важливу роль в обороноздатності країни, через податковий аспект. Результативність діяльності суб'єктів господарювання різної сфери бізнесу залежить як від правових регуляторів, так і від спроможності країни надати підтримку, у надзвичайних умовах розвитку. Повномасштабне вторгнення в Україну російської федерації, що призвело до війни, яка наразі триває і приносить ряд негативних чинників впливу саме на розвиток суб'єктів господарювання. Ключовими з них виступають розриви в логістичних ланцюгах, вимушене переміщення населення, втрата потенційних комерційних партнерів та споживачів, зміни в торгових і транспортних маршрутах, коливання курсів валют і інфляційне навантаження, часткова або повна втрата бізнесу на окупованих територіях тощо. У зв'язку з цим, постає питання перегляду умов розвитку суб'єктів господарювання, котрі потребують фінансової підтримки країни, щоб виконувати свої зобов'язання та підтримувати її обороноздатність, що і стало предметом вивчення наукової розробки.

Питання підтримки суб'єктів господарювання, котрі потерпають від активних воєнних дій в Україні, доволі часто обговорюється науковцями, пропонуються різні варіанти їх вирішення, котрі знаходять відображення в дисертаційних та монографічних дослідженнях, у фахових періодичних виданнях та на конференціях різного рівня. Серед науковців заслуговують на увагу наукові розробки таких вчених як Т.Ю.Мельник [1], В.Дикань та Н. Фролова [2], Л.М. Карпенко та М.М. Іжа [3], М.В. Гороховський [4] та інші. Не зменшуючи вагомості наукових напрацювань учених, зауважимо, що окремі проблемні питання фінансової державної підтримки суб'єктів господарювання в умовах фінансової кризи, котра викликана війною в Україні залишаються недостатньо дослідженими та потребують подальшого врегулювання

Очевидним є те, що в Україні вже існує правовий акт, котрий забезпечує

підтримку діяльності суб'єктів господарювання у відповідності Законом України «Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні»[5]. Цим правовим документом законодавець гарантував фінансову, інформаційну, консультаційну підтримку, у тому числі підтримку у сфері інновацій, науки і промислового виробництва, підтримку суб'єктів малого і середнього підприємництва, що провадять експортну діяльність, підтримку у сфері підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації управлінських кадрів та кадрів ведення бізнесу.

Слід також зазначити, що в 2014 році було прийнято Закон України «Про державну допомогу суб'єктам господарювання»[6], котрий деталізував форми державної допомоги. До їх складу законодавець включив такі як: надання субсидій, грантів, дотацій, податкових пільг, відстрочення або розстрочення сплати податків, зборів чи інших обов'язкових платежів; списання боргів, включно із заборгованістю за надані державні послуги, штрафних санкцій, компенсація збитків суб'єктам господарювання; надання гарантій, кредитів на пільгових умовах, обслуговування кредитів за пільговими тарифами, а також зменшення фінансових зобов'язань суб'єктів господарювання перед фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування; надання, прямо чи опосередковано, суб'єктам господарювання товарів чи послуг за цінами нижче ринкових або придбання товарів чи послуг суб'єктів господарювання за цінами, вище ринкових.

З цього приводу доречно також згадати про розпорядженням КМУ «Про затвердження плану невідкладних заходів з переміщення в разі потреби виробничих потужностей суб'єктів господарювання з територій, де тривають бойові дії та/ або є загроза бойових дій, на безпечну територію» від 25.03.2022 р. № 246-р [7], яким затверджено план таких заходів.

Водночас, законодавець прийняв постанову КМУ «Деякі питання надання грантів бізнесу» від 21 червня 2022 р. № 738 [8], якою затвердив: порядок надання мікрогрантів на створення або розвиток власного бізнесу; порядок надання грантів для створення або розвитку садівництва, ягідництва та виноградарства; порядок надання грантів на створення або розвиток власного бізнесу учасникам бойових дій, особам з інвалідністю внаслідок війни та членам їх сімей.

У 2020 році законодавець постановою КМУ «Про надання фінансової державної підтримки» від 24 січня 2020 р. № 28 [9] надає суб'єктам господарювання можливість кредитування під 0% в рамках програми «5–7–9», Окрім того, Міністерство економіки України спільно з Міністерством фінансів України запустило програму «Доступний факторинг», яка працюватиме в рамках популярної програми «Доступні кредити 5–7–9%» і має посилити державну підтримку українського бізнесу [9].

Таким чином, враховуючи наявні воєнні виклики в Україні суб'єктам господарювання на сьогодні, необхідно подальше продовження забезпечення фінансової державної підтримки шляхом створення відповідної нормативно-

правової бази, фінансово-кредитної та матеріально-технічної підтримки, інформаційного та кадрового забезпечення. Пріоритетними напрямками та інструментами державної підтримки суб'єктів господарювання має стати урегулювання законодавчих прогалів і лібералізація розвитку підприємництва, спрощення доступу і розширення джерел фінансування в процесі відбудови суб'єктів господарювання, формування інфраструктурного базису для економічного відродження даного сектору.

Список використаних джерел:

1. Мельник Т. Ю. Державна підтримка та стимулювання розвитку бізнесу в Україні під час дії воєнного стану. Економіка, управління та адміністрування, 2022. № 2. (100). С. 3–11.

2. Дикань В., Фролова Н. Напрями та інструменти державної підтримки розвитку малого та середнього бізнесу в Україні у воєнний час. Економіка та суспільство. 2022. № 38. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-38-56>

3. Карпенко Л.М., Іжа М.М., Гороховський М.В. Інструменти державної підтримки розвитку малого та середнього бізнесу в Україні в умовах воєнного стану. Публічне управління і адміністрування в Україні. 2023. Випуск 33. С. 67–73.

4. Костенко Ю. О. Податкове стимулювання суб'єктів малого підприємництва в умовах воєнного стану. Прикарпатський юридичний вісник. 2022. Випуск 6 (46). С. 101–105.

5. Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні: Закон України від 22 березня 2012 року № 4618-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4618-17#Text>.

6. Про державну допомогу суб'єктам господарювання: Закон України від 1 липня 2014 року № 1555-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1555-18#Text>.

7. Про затвердження плану невідкладних заходів з переміщення у разі потреби виробничих потужностей суб'єктів господарювання з територій, де ведуться бойові дії та/або є загроза бойових дій, на безпечну територію: розпорядження Кабінету міністрів України від 25 березня 2022 р. № 246-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/246-2022-%D1%80#Text>.

8. Деякі питання надання грантів бізнесу: постанова Кабінету Міністрів України від 21 червня 2022 р. № 738. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/738-2022-%D0%BF#Text>

9. Нові можливості для українського бізнесу: запущено програму держпідтримки «Доступний факторинг». URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/novi-mozhlyvosti-dlia-ukrainskoho-biznesu-zapushcheno-prohramu-derzhpidtrymkydostupnyi-factorynh>.

Долинська М. С.
завідувач кафедри господарсько-правових
дисциплін., д.ю.н, професор
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРИПИНЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ФЕРМЕРСЬКИХ ГОСПОДАРСТВ ТА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ КОПЕРАТИВІВ В УКРАЇНІ

Вперше порядок припинення фермерських формувань у незалежній Україні передбачено Законом України «Про селянське (фермерське) господарство» 1991 року. Однак, селянське (фермерське) господарство було тільки формою підприємництва громадян України [1, с. 126].

Мають рацію науковці, в тому числі Н. Титова, що у даному випадку мова йде про припинення «існування господарства» загалом [2, с. 68].

У Законі визначено десять підстав припинення селянського (фермерського) господарства, які автор виокремлює на шість основних груп [3, с. 442].

Законом України 1993 року «Про внесення змін і доповнень до Закону України «Про селянське (фермерське) господарство», затверджено нову редакцію фермерського закону, де визначено лише чотири підстави його припинення,

Така ж «традиція» законодавця прослідковується і в наступному Законі України № 973-IV «Про фермерське господарство» [4] 2003 року, оскільки надалі використано термін «припинення діяльності» фермерського господарства [3, с. 444], який щодо припинення існування таких господарств діє без змін - до теперішнього часу.

Відповідно до статті 35 Закону, підставами для припинення діяльності фермерського господарства виступають: реорганізація; ліквідація; визнання господарства неплатоспроможним (банкрутом); а також якщо не залишилося жодного члена такого господарства або спадкоємця, який бажає продовжити його діяльність [4]. Тобто у Законі розглядає термін «припинення» у якості ліквідації фермерського господарства лише як юридичної особи [5, с. 122].

Вважаємо виокремити нововведені норми щодо реорганізації фермерського господарства, оскільки в попередньому Законі «Про селянське (фермерське) господарство» не передбачено такої підстави припинення господарства.

Закон України № 973-IV 2003 року виключив дуже об'ємну за змістом підставу припинення діяльності господарства - припиненням права власності або права користування земельною ділянкою. На практиці припинення права користування однією земельною ділянкою спонукало фермера шукати кращий варіант оренди, або навіть сам фермер виступав ініціатором припинення «невигідного» землекористування.

Закон України № 1067-VIII 2016 року [6] передбачив новий вид

фермерського підприємництва, який функціонує як фізична особа-підприємець, при цьому не запровадив зміни щодо їх припинення.

Оскільки фермерське господарство може функціонувати у двох видах господарських формувань – як юридична особа та фізична особа-підприємець, однак перед провадженням фермерства, таке господарство повинно бути належним чином зареєстровано, скільки вважається створеним з моменту державної реєстрації [7], або перереєстрованим, у випадку зайняття фермерством діючої фізичної особи-підприємця.

У разі банкрутства фермерських господарств, згідно зі статтею 36 Закону України «Про фермерське господарство», рішення приймається відповідно до закону [4].

Правове регулювання банкрутства фермерських господарств протягом 2003-2017 років здійснювалося відповідно до: Господарського та Цивільного кодексів України, Законів України: «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом», «Про фермерське господарство» та інших актів. Вказані акти містять прогалини та недоліки у процедурі здійснення банкрутства суб'єктів господарювання, зокрема фермерських господарств [8, с. 80].

Має рацію Т. Коваленко, що Закон України: «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» (у редакції 2011 року) не врахував специфіки правового режиму майна фермерського господарства, яке створене у формі фізичної особи – підприємця [9, с. 33].

Кодексу України з питань банкрутства 2018 року [10], встановив особливості банкрутства сільськогосподарських товаровиробників. Однак у статті 95 розділу VII акту передбачено особливості банкрутства лише фермерських господарств. Аналіз вищевказаної статті спонукає до висновку, що її текст повністю повторює зміст статті 93 Закону України № 4212-VI 2011 року, тобто законодавець і надалі не врегулював правила розподілу майна сімейного фермерського господарства, яке діє без статусу юридичної особи як фізична особа-підприємець.

Підстави та порядок визнання фермерського господарства банкрутом є спеціалізовані лише щодо фермерського господарства як юридичної особи (виходячи з особливостей його сільськогосподарської діяльності як суб'єкта аграрних відносин) та загальними щодо банкрутства фермерського господарства, що діє без статусу юридичної особи як фізична особа-підприємець [11, с. 147].

Відносини, пов'язані із створенням та діяльністю сільськогосподарських кооперативів, сільськогосподарських кооперативних об'єднань, регулюються Господарським кодексом України, Законом України «Про сільськогосподарську кооперацію» [12], а також іншими законами.

Згідно із Законом України № 819-IX 2020 року, сільськогосподарський кооператив може бути утворений фізичними та/або юридичними особами, які є виробниками сільськогосподарської продукції.

У статті 5 вищевказаного Закону визначено два основні види сільськогосподарських кооперативів: з метою одержання прибутку або без мети одержання прибутку.

На відміну від фермерського закону, у статті 33 вищевказаного кооперативного акту, передбачено лише дві підстави припинення такого формування.

Припинення діяльності сільськогосподарських кооперативів відбувається лише шляхом реорганізації та ліквідації, що також є аналогічними для припинення фермерських господарств.

Кооператив може реорганізуватися (шляхом злиття, приєднання, поділу, перетворення) в підприємства інших форм господарювання за рішенням загальних зборів такого кооперативу порядку, визначеному законом та статутом.

Сільськогосподарський кооператив, що діє без мети одержання прибутку, може бути реорганізований виключно у сільськогосподарський кооператив, що діє без мети одержання прибутку, або у сільськогосподарське кооперативне об'єднання, що діє без мети одержання прибутку [13, с. 149].

Припинення сільськогосподарського кооперативу як юридичної особи здійснюється у порядку, визначеному «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань».

Подібна практика застосовується також при припиненні діяльності фермерських господарств.

Отже, припинення діяльності як фермерського господарства, так і сільськогосподарського кооператив, слід розглядати лише як їх припинення як юридичних осіб, або діяльності фізичної особи – підприємця (фермерського господарства, що діє без статусу юридичної особи).

Список використаних джерел:

1. Долинська М. Основні етапи становлення фермерських господарств у незалежній Україні. *Науково-інформаційний вісник Івано-Франківського університету права імені Короля Данила Галицького: Журнал. Серія Право*. Івано-Франківськ: Редакційно-видавничий відділ ЗВО «Університет Короля Данила», 2021. № 11 (23). С. 125-132.

2. Титова Н. І. Фермер і закон. Львів. 1996. 184 с.

3. Долинська М. С. Еволюція правового регулювання припинення діяльності фермерських господарств у незалежній Україні. *Авіація, промисловість, суспільство* : матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції (м. Кременчук, 16 травня 2024 року) / Міністерство внутрішніх справ України, Харківський національний університет внутрішніх справ, Кременчуцький льотний коледж., Науковий парк «Наука та безпека». Харків : ХНУВС, 2024. С. 441-447.

4. Про фермерське господарство: Закон України від 19.06.2003 р., № 973-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/973-15#Text>

5. Долинська М.С. Фермерські господарства України: Землекористування, порядок створення, діяльність та припинення діяльності. Харків, Страйд, 2005. 264 с.
6. Про внесення змін до Закону України «Про фермерське господарство» щодо стимулювання створення та діяльності сімейних фермерських господарств: Закон України від 31.03.2016 № 1067-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1067-19#Text>
7. Долинська М. С. Становлення та розвиток правового регулювання державної реєстрації фермерських господарств в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 12. С. 141-144.
8. Благута Р. І., Долинська М. С, Туркот О. А. Проблематика становлення інституту банкрутства фермерських господарств. *Соціально-правові студії*. 2019. Випуск 2 (4). С. 73-81.
9. Коваленко Тетяна. Новели законодавства про фермерські господарства: позитивні та негативні аспекти. *Юридична Україна*. 2016. № 7-8. С. 30-37.
10. Кодекс України з процедур банкрутства: Закон України від 18.10.2018 р. № 2597-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2597-19>.
11. Долинська М.С. Фермерські господарства як суб'єкти агровиробництва: монографія. Львів: Галицька видавнича спілка. 2022. 176 с.
12. Про сільськогосподарську кооперацію: Закон України від 21.07. 2020 р. № 819-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/819-20#Text>
13. Долинська М. Порівняльний аналіз правового статусу фермерських господарств та сільськогосподарських кооперативів. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія: *Юридичні науки*. 2021 № 2 (30). С. 143-151.

Долинська М. Є.,
приватний нотаріус
Львівського міського нотаріального округу
(м. Львів)

ДОКУМЕНТАЛЬНЕ ПІДТВЕРДЖЕННЯ ПРАВА ВЛАСНОСТІ НА ЗЕМЕЛЬНІ ДІЛЯНКИ В УКРАЇНІ

В умовах ринку відбувається постійний рух земельної власності. Зміна власників здійснюється через систему ринкового механізму купівлі-продажу. Введення земельних ділянок у товарний обіг як результат реформування відносин власності на землю надає можливість поступово і послідовно формувати ринок земля [1, с. 29].

Укладення договорів відчуження земельних ділянок відбувається відповідно до норм Цивільного кодексу України, з урахуванням вимог Земельного кодексу України, Закону України «Про нотаріат», Порядку вчинення нотаріальних дій нотаріусами України [2, с. 484].

Згідно статті 6 Земельного кодексу Української РСР 1990 року вперше громадянам УРСР, надано право отримати у довічне успадковане володіння земельні ділянки для ведення: селянського (фермерського) господарства, особистого підсобного господарства; будівництва та обслуговування жилого будинку і господарських будівель; садівництва; дачного та гаражного будівництва; традиційних народних промислів; у разі отримання у спадщину житлового будинку або його придбання.

Відповідно статті 23 акту, документами, які посвідчують право володіння чи право постійного користування землею є державні акти встановленої форми, що видаються та реєструються сільськими, селищними, районними, міськими Радами народних депутатів.

Нотаріальні дії вчиняли у той час державні нотаріуси державних нотаріальних контор.

13 березня 1992 року прийнято Закону № 2196-ХІІ «Про внесення змін і доповнень до Земельного кодексу Української РСР» [3], яким у надано право отримати громадянам України земельні ділянки у приватну власність (стаття 6). Документом що підтверджував право власності на земельну ділянку був Державний акт на право приватної власності на землю.

Прийнятий у вересні 1993 року Закон України «Про нотаріат» [4], надав право вчиняти нотаріальні дії приватним нотаріусам, в тому числі предметом яких виступають земельні ділянки, за певним винятком, зокрема, щодо видачі свідоцтв про право на спадщину.

Земельний кодекс України 2001 року [5] у статті 121, передбачив випадки безоплатного отримання земельних ділянок у власність громадян України.

У період із 23 червня 1992 року по 01 травня 2009 року право власності на земельну ділянку посвідчувалось виключно державними актами, форми яких затверджувались Кабінетом Міністрів України.

Зміни щодо підтвердження права власності на землю запроваджено Законом України № 1066-VI від 5 березня 2009 року «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо документів, що посвідчують право на земельну ділянку, а також порядку поділу та об'єднання земельних ділянок» [6].

Згідно з новою редакцією статті 125 Земельного кодексу України, право власності на земельну ділянку, а також право постійного користування та право оренди земельної ділянки виникають з моменту державної реєстрації цих прав [5].

Також вказаним законом - у новій редакції викладено статтю 126 Земельного кодексу України, де передбачено перелік документів, що посвідчують право на земельну ділянку. Такими документами є: державний акт, за виключенням випадків набуття права власності на земельні ділянку (без зміни її меж та цільового призначення), який посвідчується:

а) цивільно-правовою угодою щодо відчуження земельної ділянки, укладеною в порядку, встановленому законом, у разі набуття права власності на земельну ділянку за такою угодою;

б) свідоцтвом про право на спадщину.

Законом України «Про внесення змін до Закону України «Про нотаріат» (2008) від 01 жовтня 2008 року за № 614–VI [7], з 1 червня 2009 року встановлена однакова компетенція державних та приватних нотаріусів, останні вправі вчиняти усі види нотаріальних дій, а посвідчені акти як державними, так і приватними нотаріями мають однакову юридичну силу.

З 02 травня 2009 року по 31 грудня 2012 року право власності на земельну ділянку в основному посвідчувалося державним актом на право власності на земельну ділянку, за винятком випадків передбачених частиною 2 статті 126 Земельного кодексу України (викладеній у новій редакції).

На державних актах будь-якого зразка, на яких містяться відмітки нотаріусів про перехід права власності на земельні ділянки (такі відмітки проставлялися нотаріусами з травня 2009 року по грудень 2012 року при купівлі- продажі, даруванні, спадщині тощо), після відмітки нотаріуса на такому державному акті має бути відмітка відділу земельних ресурсів відповідного регіону про реєстрацію права власності на землю з проставленням печатки, тільки тоді право власності на земельну ділянку буде вважатися належним чином оформленим та зареєстрованим до 2013 року [8, с. 316].

З початку 2013 року до грудня 2015 року документом, що підтверджував право власності на землю (при приватизації землі) було Свідоцтво про право власності на земельну ділянку, що реєструвалося в Державному реєстрі речових прав на нерухоме майно.

Якщо право власності на землю виникало з інших підстав, то правовстановлюючими документами були цивільно-правовий договір щодо відчуження земельної ділянки, свідоцтво про право на спадщину, рішення про визнання права власності тощо.

З 01 січня 2016 року і до тепер власникам землі взамін Свідоцтва (при первинній приватизації) видавалася Інформаційна довідка з реєстру речових прав на нерухоме майно, яка не містила підпису та печатки державного реєстратора, а з листопада 2016 р. – витяг з цього ж реєстру вже з підписом та печаткою реєстратора. Наявність свідоцтва про право власності на земельну ділянку або Інформаційної довідки означало, що право власності на землю, вже зареєстровано в електронному реєстрі речових прав на нерухоме майно, який функціонує з 2013 року і додаткової реєстрації не потребує. Якщо ж право власності на земельну ділянку було набуто у власність на підставі договорів купівлі-продажу, дарування тощо або в порядку спадкування чи в судовому порядку, то договір, свідоцтво або рішення суду також є документами, що підтверджують право власності на землю [8, с. 316].

Законом України № 340-IX від 05.12.2019 року «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії рейдерству» [9] з 16 січня 2020 року зобов'язано державних та приватних державних та приватних нотаріусів при вчиненні правочинів, предметом яких є земельні ділянки отримувати витяги з Державного земельного кадастру [10].

Таким чином, лише наявність належно підтвердженого документу щодо належності земельної ділянки, є підставою для нотаріального оформлення переходу право власності від відчужувача до набувача, а також в порядку спадкування.

Список використаних джерел:

1. Долинська М.С. Земельні питання в нотаріальній практиці: методичний посібник. *Бібліотечка нотаріуса. Додаток до журналу «Нотаріат для Вас»*. Комісія з аналізу, методології та прогнозування нотаріальної практики Української нотаріальної палати. Київ. 2012. 91 с.
2. Долинська М. С. Нотаріальний процес: підручник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ 2019. 652 с.
3. Про внесення змін і доповнень до Земельного кодексу Української РСР: Закон України від 13 березня 1992 року № 2196-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2196-12#Text>
4. Про нотаріат: Закон України від 3 вересня 1993 року. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3425-12>
5. Земельний кодекс України: Закон України від 25.10.2001 р. № 2768-ІІІ. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/go/2768-14>.
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо документів, що посвідчують право на земельну ділянку, а також порядку поділу та об'єднання земельних ділянок: Закон України № 1066-VI від 5 березня 2009 року . URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1066-17#Text>
7. Про внесення змін до Закону України «Про нотаріат» : Закон України від 01 жовтня 2008 року за № 614-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/614-17#Text>
8. Німак М. О. Документи, що підтверджують право власності на земельну ділянку: правовий аналіз і сучасний стан. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 10. С. 315-318.
9. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії рейдерству: Закон України від 5 грудня 2019 року № 340-ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/340-20#Text>
10. Dolynska, M. (2023). Evolution of legal regulation of digitalization of notarial activity in independent Ukraine. *Social and Legal Studies*, Vol. 6, No. 4. 58-68. DOI: <https://doi.org/10.32518/sals4.2023.58>

Жаровська І. М.

професор кафедри теорії права та конституціоналізму,
доктор юридичних наук, професор
(Національного університету «Львівська політехніка»)

Бобко А. В.

студент
(Технічний фаховий коледж
Національного університету «Львівська політехніка»)

ГЛОБАЛЬНА ЕНЕРГЕТИЧНА БЕЗПЕКА: ПРИСТОСУВАННЯ ЄС ДО ЕПОХИ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Енергетична безпека є ключовим фактором життєдіяльності держави, адже будь-які перепони у функціонуванні енергетичного комплексу надзвичайно болісно позначаються на всій економіці та соціальній сфері. Проте спектр негативних умов, які провокують нестабільність у довгостроковому розвитку цієї надзвичайно важливої галузі, різко розширився. До глобальних проблем віднесемо: нерівномірність розподілу геологічних запасів основних видів паливних ресурсів, особливо дефіцитного природного газу, посилення фінансової нестабільності економіки в останні десятиліття, посилення міждержавних воєнних дій та кліматичні катастрофи. Інші чинники, які з'явилися відносно недавно, в основному зумовлені двома глобальними процесами: новим енергетичним переходом і пов'язаною з ним енергетичною кризою — найбільшою за останні 50 років [1] та повномасштабним вторгненням в Україну, що має вплив на всю світову економіку та енергетичну сферу. Остання набуває все більшого розмаху і може призвести до непередбачуваних наслідків. Як наслідок, актуальною є проблема забезпечення енергетичної безпеки в світовому масштабі.

Позиціонуємо, що державну енергетичну безпеку с погляду сучасної юриспруденції слід розглядати як комплексну категорію, яка виражає здатність паливно-енергетичного комплексу країни виконувати такі функції:

- забезпечення своєчасного та повного виконання контрактів на постачання паливно-енергетичних ресурсів на внутрішній ринок у необхідному обсязі та асортименті на коротко- та довгострокову перспективу;
- підтримання стабільних та економічно прийнятних цін на паливно-економічний ресурс для всіх категорій споживачів;
- забезпечення оперативного покриття позапланових коливань попиту на енергетику;
- забезпечення безперебійності поточного енергопостачання та нормативних параметрів енергоносіїв у режимі реального часу.

Інтеграція цифрових технологій із системами енергетики та мобільності має вирішальне значення для досягнення цих цілей сталого розвитку зокрема в контексті застосування трансформаційного потенціал цифрових інфраструктур для просування декарбонізації на зв'язку енергетики та мобільності.

Світовий план скорочення забруднюючих викидів в атмосферу (відомий як «Net Zero» спрямований на боротьбу зі зміною клімату, спричиненою викидами парникових газів через спалювання викопного палива. Сценарій енергетичного переходу передбачає подвоєння світового виробництва електроенергії до 46 000 ТВт-год до 2050 року, а стратегія Net Zero – до понад 80 000 ТВт-год, що втричі перевищує сьогоднішню кількість. Спалювання викопного палива призводить до викиду великої кількості вуглекислого газу та інших парникових газів в

атмосферу, що призводить до глобального потепління та зміни клімату. Скорочення викидів парникових газів та використання більшої кількості відновлюваних джерел енергії є ключем до обмеження впливу зміни клімату. Чисті нульові викиди означають досягнення загального балансу між викидами парникових газів та викидами парникових газів, що виводяться з атмосфери.

Щоб досягти цілі ЄС «Net Zero до 2050 року», необхідні значні інвестиції для взаємозв'язку енергетичного сектору з мобільністю, промисловістю, будівництвом і сільським господарством. Електрифікація відіграє життєво важливу роль у зменшенні викидів вуглекислого газу в цих секторах. Однак за повідомленням експертів досягти плану буде проблемно, в першу чергу через відсутність фінансових гарантій, адже річний дефіцит інвестицій в інфраструктуру в ЄС, що становить понад 406 мільярдів євро, становить значну проблему [2].

Експерти вказують на затребуваність нових практичних рішень для побудови сталої, взаємопов'язаної та конкурентоспроможної європейської економіки – використання потенціалу інноваційних технологій та штучного інтелекту. Використовуючи передові цифрові технології, Європа може прискорити свій «зелений» перехід, скоротити викиди вуглекислого газу та підтримати свою промисловість за допомогою більш ефективної та стійкої енергетичної системи. Цифровізація впливає на весь ланцюжок вартості енергії, від виробництва до транспортування, розподілу, постачання та споживання. Загальносистемний підхід і підтримка країн ЄС для сприяння співпраці між цифровими та енергетичними зацікавленими сторонами необхідні для того, щоб цифровізація енергетики краще сприяла політичним пріоритетам ЄС, включаючи Європейську зелену угоду та пристосування ЄС до епохи цифрових технологій.

Оскільки перехід від аналогового до цифрового триває, цифрові технології зроблять енергетичні системи більш пов'язаними, розумними, ефективними, надійними та стійкими в найближчі десятиліття. У жовтні 2022р на рівні ЄС ухвалено План дій «Цифрування енергетичної системи – ЄС», що позиціоновано як загальносистемний план дій цифрової енергетичної сфери має на меті сприяти досягненню цілей енергетичної політики ЄС шляхом підтримки розвитку сталого, (кібер)безпечного, прозорого та конкурентоспроможного ринку цифрових енергетичних послуг, забезпечення конфіденційності та суверенітету даних, а також підтримки інвестицій у цифрові технології. енергетична інфраструктура [3].

Загалом позитивно оцінивши правові засоби врегулювання проблеми енергетичної безпеки відмітимо, що цифровізація енергетичної системи в ЄС відкриває нові можливості для забезпечення сталого і конкурентоспроможного ринку, проте вона також несе в собі значні загрози. По-перше, залежність від цифрових технологій може збільшити вразливість до кіберзагроз, що ставить під ризик безпеку енергетичних систем. По-друге, ризик виникнення цифрового розриву між країнами-членами ЄС може призвести до нерівномірного розвитку

і доступу до нових технологій. Нарешті, зростання обсягу даних піднімає питання про конфіденційність та захист особистої інформації, що потребує чітких регуляторних рамок. Отже, для успішної цифровізації енергетики необхідно забезпечити баланс між інноваціями і безпекою, дотримуючись принципів прозорості та співпраці.

Список використаних джерел:

1. Gitelman L., Magaril E., Kozhevnikov M. Energy Security: New Threats and Solutions. *Energies* 2023, Vol. 16, 2869. <https://doi.org/10.3390/en16062869>

2. Jones, O.; Doods, P.E. Definitions of Energy Security. URL: https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10087004/6/Dodds_IMPJ5213-H2FC-Supergen-Energy-Security-032017-Chapter%202.pdf

3. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Digitalising the Energy System - EU Action Plan COM/2022/552 final. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52022DC0552&qid=1666369684560>

Забзалюк Д.Є.

завідувач кафедри загально-правових
дисциплін Інституту права,
доктор юридичних наук, професор

(Львівський державний університет внутрішніх справ)

ДОСВІД СПОЛУЧЕНИХ ШТАТІВ АМЕРИКИ ЩОДО ІНСТИТУТУ ПРИМУСОВОГО ВИКОНАННЯ РІШЕНЬ

Виконавче провадження в Україні є одним з найважливіших інститутів права. Воно забезпечує досягнення матеріальної правової цілі юрисдикційної діяльності та демонструє ефективність правового захисту громадян. Одним із важливих питань виконання судових рішень є розшук боржників, їх активів та майна, яке є актуальним не лише в Україні, а й у всіх зарубіжних країнах. Від вирішення цього питання залежить повнота захисту порушених прав і досягнення цілі виконавчого провадження.

В Україні виконання судових рішень на сучасному етапі має кілька практичних проблем, перш за все, пов'язаних з неможливістю виконання рішення суду через відсутність у боржника доходів та майна, на яке можна звернути стягнення. В цьому контексті обґрунтованим є розгляд досвіду зарубіжних країн у цій сфері з метою можливого застосування успішних методів примусового стягнення у ході виконавчого провадження.

Для усвідомлення спрямованості діяльності органів примусового виконання рішень судів та інших юрисдикційних органів та розробки

пропозицій щодо її покращення, слід звернутися до іноземного досвіду, проаналізувати моделі, які існують у різних державах, досягнути еволюцію механізму примусового виконання.

Аналіз інституту примусового виконання в США викликає інтерес через те, що рівень його ефективності є надзвичайно високим. На відміну від України, система виконавчого провадження в США має свою специфіку, яка полягає в тому, що рішення федеральних судів підлягають виконанню відповідно до федерального законодавства, а рішення, ухвалені судами штатів, підлягають виконанню згідно з законодавством штатів. При цьому, рішення, ухвалені федеральними судами, можуть бути передані для виконання на території усїєї країни, тоді як рішення штатів можуть бути передані для виконання в інший штат лише у випадку, якщо це рішення визнається судом, що ухвалив це рішення. Тобто, специфіка виконання судового рішення значною мірою залежить від того, яким судом це рішення було ухвалено [1].

Черговою особливістю американської моделі виконання судових рішень є широке коло суб'єктів, які здійснюють функції з виконання боргів. Так, окрім основного державного органу з виконання судових рішень – Федеральної служби маршалів США (далі – СМ США), функції з виконання судових рішень також здійснюють шерифи, їх заступники, приватні колекторські агентства тощо. Очевидно, що повноваження суб'єктів виконання судових рішень, а також застосовувані ними заходи примусового виконання, відрізняються, залежно від правового статусу самого суб'єкта виконавчого провадження.

Згідно зі загальним правилом, боржник зобов'язаний виконати рішення суду протягом 30 днів. Якщо боржник не виконує рішення суду добровільно у визначені терміни, виконавець може самостійно встановити майно боржника, на яке може бути звернене виконання [2]. В Україні цей обов'язок покладається на органи державної виконавчої служби та приватних виконавців [3].

Крім того, як зауважують дослідники, в окремих штатах можуть бути застосовані такі заходи примусового виконання, як: позбавлення права керування транспортним засобом; блокування кредитної картки боржника; позбавлення його права на зайняття діяльністю, яка підлягає ліцензуванню. Як крайній захід примусового виконання застосовується ув'язнення боржника. Цей захід застосовується у випадку, якщо боржник ухиляється в ід явки до суду або відмовляється розкрити інформацію про наявне у нього майно, на яке може бути звернене виконання. При цьому конкретний термін ув'язнення для боржника не встановлюється, він буде звільнений з ув'язнення одразу ж після надання необхідної інформації. Ув'язнення може бути застосоване до боржника і у випадку, якщо він ухиляється від сплати аліментів на утримання дитини, при цьому він має матеріальну можливість їх сплачувати [4].

Федеральна служба маршалів взаємодіє з поліцією, Федеральним бюро

розслідувань (ФБР) та іншими правоохоронними органами. Служба маршалів має повноваження не лише стягувати борги та здійснювати розшук боржників, але й проводити розслідування та оперативно-розшукові заходи. У системі англо-американського права, служба маршалів діє від імені народу, у в Україні рішення виконуються від імені держави. В США безпосереднім розшуком боржників та їх майна займається Спеціальний орган. Виконавча система розбудована шляхом координації органів і служб, тож на першому етапі цей спеціальний орган займається розслідуванням та розшуком майна боржника, якщо боржник його приховує. Після встановлення місцезнаходження майна боржника, служба прокурора США розпочинає виконавче провадження щодо стягнення заборгованості. У разі умисного приховування майна боржником або подання неправдивої інформації проти нього може бути порушено кримінальну справу. Також виконавець має право самостійно займатися розшуком майна боржника та залучити адвоката. Проте, в США відсутня єдина система нормативного регулювання цього процесу через розподіл на штати, що ускладнює систему примусового виконання та часто призводить до того, що судові рішення, ухвалені в одному штаті, не є чинними для іншого штату. Тим не менше, чіткий розподіл обов'язків у виконавчій системі США дозволяє досягати результатів у розшуку боржників та їх майна. Тобто, у США більшу частину роботи з виконання судового рішення виконують приватні особи. Стягувач наймає адвоката, який вживає заходів до розшуку майна боржника. Рішення про накладення арешту на те чи інше майно приймає, передусім, стягувач. Він викладає відповідні вказівки на офіційному бланку встановленої форми, де визначає майно, на яке може бути звернено стягнення, та передає ці вказівки співробітнику Маршалської служби. Співробітник Маршалської служби діє тільки відповідно до отриманих вказівок, оскільки, в першу чергу, право здійснювати розшук майна реалізує стягувач. Якщо стягувач або його адвокат у вказівках співробітнику Маршалської служби наведуть неточний опис майна, на яке має бути накладений арешт, то вони можуть бути притягнуті до відповідальності за неповагу до суду.

Отже, система заходів примусового виконання в США суттєво відрізняється від української. Здається, що такі заходи, як позбавлення права керування транспортним засобом (не тільки щодо рішень про стягнення аліментів), позбавлення права займатися ліцензованою діяльністю, а також ув'язнення, в окремих випадках, можуть бути прийняті українським законодавцем для підвищення ефективності виконання судових рішень [4].

Виконавче провадження в різних країнах (на прикладі США) характеризується доволі докладною регламентацією вчинених виконавчих дій, що загалом виправдано в силу процедурної складової зазначеного законодавства. Цим забезпечується єдність підходів та правового регламенту, зниження можливості появи колізій та протиріч між, власне, виконавчим та іншим законодавством.

Видається, що для найбільш ефективного виконання судових рішень

щодо стягнення боргів українському законодавцеві варто запозичити і запровадити примусові заходи стягнення, що існують у різних країнах, такі як: обмеження надмірного споживання, примусове управління та примусова іпотека.

Список використаних джерел:

1. U. S. Marshals Service: Service of Process. URL: <https://www.usmarshals.gov/process/>.
2. U. S. Marshals Service. URL: <http://www.usmarshals.gov>.
3. Про виконавче провадження : Закон України від 02.06.2016. № 1404 - VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1404-19#Text>
4. Sheriffs in the United States // Wikipedia. URL: https://www.wikiwand.com/en/Sheriffs_in_the_United_States.

Ільків Н.В.,

доцент кафедри господарсько-правових дисциплін
кандидат юридичних наук, доцент,
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

ЦИФРОВІ МЕХАНІЗМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА ДОСТУП ДО ЕКОЛОГІЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ

Сучасний рівень суспільного розвитку зумовив створення умов для загальної доступності екологічної інформації та підвищення екологічної свідомості через використання цифрових технологій. Цифровізація екологічної інформованості є водночас гарантією конституційного права громадян на доступ до екологічної інформації. Відповідно важливим та актуальним є формування таких правових норм, які б забезпечили створення умов для прозорості та доступної участі громадськості до екологічної інформації. Це, у свою чергу, сприятиме прийняттю ефективних управлінських рішень у галузі екології, а також створить можливості у реалізації екологічних прав, задоволенні екологічних потреб громадян, розширить способи співпраці громадянського суспільства з суб'єктами владних повноважень та бізнесу.

Законодавчим нововеденням, що слугуватиме гарантією права на екологічну інформацію, є створення Єдиного реєстру стратегічної екологічної оцінки (далі – СЕО). Основи для цього закладені у ст.9-1 Закону «Про внесення змін до деяких законів України щодо порядку здійснення СЕО» від 3 листопада 2022 р. № 2717-IX.

У ч.4 ст.12 Закону про СЕО визначаються такі форми оприлюднення інформації про СЕО для забезпечення можливості участі громадськості у процедурі СЕО (повідомлення про оприлюднення заяви про визначення обсягу СЕО, проекту документа державного планування та звіту про СЕО) як

розміщення на офіційному веб-сайті замовника, а у сільських населених пунктах - також не менш як у трьох публічних місцях (на дошках оголошень органів місцевого самоврядування, об'єктів соціально-культурного призначення, на стаціонарно обладнаних зупинках маршрутних транспортних засобів, у місцях, визначених та обладнаних органами місцевого самоврядування, та в інших місцях масового перебування населення), та внесення до Єдиного реєстру СЕО. Відзначаючи прогресивність таких новацій, все ж потрібно врахувати, що, по-перше, навіть у сучасний цифровий час українське суспільство не стовідсотково користується цифровими технологіями, а умови для участі в екологічному управлінні повинні бути забезпечені для усіх на рівних засадах, та й моніторингом офіційних веб-сайтів органів влади займається лише невелика частина населення, тож для забезпечення поінформованості більшої кількості населення все ж слід передбачити додаткові форми оповіщення про початок процедури СЕО, по-друге, зважаючи на характер та обсяг інформації, що вміщує повідомлення про оприлюднення проекту документа державного планування та звіту про СЕО, ознайомлення з нею зі стенду у громадському місці, як-то зупинка громадського транспорту, не є зручним. Оскільки мета цифровізації у полегшенні доступу, а не у звуженні можливостей громадян, то попри сучасні способи інформування доцільним є закріплення в якості форми оприлюднення друковані медіа.

Важливими є законодавчі положення, що гарантують обов'язковість врахування зауважень та пропозицій громадськості. Так у Єдиному реєстрі СЕО відображається довідка про громадське обговорення, в якій підсумовуються отримані зауваження і пропозиції та зазначається, яким чином у документі державного планування та звіті про СЕО враховані зауваження і пропозиції. Об'єктивність та повноту розгляду зауважень покликана забезпечити норма щодо таких додатків до довідки як протокол громадських слухань (у разі проведення) та отримані письмові зауваження і пропозиції.

Широке залучення громадськості до СЕО є важливою запорукою як збалансованості, так і ефективності прийняття рішень та подальшого узгодженого їх впровадження у практику. Відзначаючи позитивні новації, слід продовжити роботу над вдосконаленням процедури СЕО.

Важливе значення для забезпечення права на екологічну інформацію має також законодавче нововведення, спрямоване на впровадження принципів цифровізації дозвільної процедури, передбачене Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо удосконалення та цифровізації процедури оцінки впливу на довкілля» від 13 липня 2023 р. № 3227-І.

Важливими заходами для підвищення рівня екологічної інформованості слід визначити такі як т.зв. підписка у Єдиному реєстрі з ОВД для адресного інформування про оприлюднення в ньому інформації та документів, початок комунікації (інформування про намір провадити плановану діяльність та ОВД) між суб'єктом господарювання та уповноваженим територіальним органом відбувається шляхом заповнення форми повідомлення про плановану

діяльність, яка підлягає ОВД, засобами Єдиного реєстру з ОВД, а також засобами інших інформаційних, електронних комунікаційних, інформаційно-комунікаційних систем; подання звіту з ОВД суб'єкт господарювання здійснює в електронній формі; запровадження електронних форм документів (повідомлення, оголошення), які підлягають заповненню безпосередньо через кабінет користувача Реєстру ОВД.

Цей Закон вміщує ряд норм-гарантій права на екологічну інформацію. Умовно їх можна об'єднати у декілька груп. По-перше, норми, які розширюють перелік способів інформування громадськості у процедурі ОВД. Такими способами можуть бути: 1) розміщення на веб-сайті Єдиного реєстру з ОВД, 2) адресна розсилка, 3) оприлюднення на офіційних веб-сайтах районних державних адміністрацій та на офіційних веб-сайтах, 4) оприлюднення на дошках оголошень органів місцевого самоврядування територіальних громад, що можуть зазнати впливу планованої діяльності (шляхом розміщення не менше ніж в трьох публічних місцях на території, де планується провадити плановану діяльність, та в усіх населених пунктах, які можуть зазнати впливу планованої діяльності, 5) опублікування в друкованих медіа, визначених суб'єктом господарювання, територія розповсюдження яких охоплює адміністративно-територіальні одиниці, які можуть зазнати впливу планованої діяльності), 6) розміщення звіту з ОВД та іншої наданої суб'єктом господарювання документації щодо планованої діяльності протягом усього строку громадського обговорення у місцях, доступних для громадськості у приміщеннях уповноваженого органу, органів місцевого самоврядування територіальних громад, які можуть зазнати впливу планованої діяльності, у приміщенні суб'єкта господарювання та, додатково, розміщення в інших загальнодоступних місцях, визначених суб'єктом господарювання, 7) інший спосіб (районні державні адміністрації та органи місцевого самоврядування можуть додатково оприлюднювати документи та інформацію, в інший спосіб, що разом з іншими способами інформування гарантуватиме доведення інформації до відома мешканців відповідних адміністративно-територіальних одиниць). По-друге, норми, які визначають способи надання доступу громадськості до звітів з ОВД та іншої наданої суб'єктом господарювання документації щодо планованої діяльності: розміщення фізичних копій документації з ОВД протягом усього строку громадського обговорення 1) у місцях, доступних для громадськості у приміщеннях уповноваженого органу, органів місцевого самоврядування територіальних громад, які можуть зазнати впливу планованої діяльності, 2) у приміщенні суб'єкта господарювання та, 3) додатково, розміщення в інших загальнодоступних місцях, визначених суб'єктом господарювання.

Громадськості надається можливість робити копії (фотокопії) та виписки із зазначеної документації, а також можливість ознайомлення з інформацією за місцем розміщення. Закон передбачає і механізм отримання таких копій – «Суб'єкт господарювання безоплатно надає запитувачу друковані копії звіту з

ОВД та іншої документації протягом двох днів з дня отримання від громадськості відповідного письмового запиту» (част.9 ст.4) Закону.

По-третє, запроваджується можливість проведення громадських слухань як форми громадського обговорення у режимі відеоконференції. Застосування такого режиму визначається кількістю осіб, які зареєструвалися для участі в громадських слуханнях (менше десяти осіб) та як тимчасове обмеження на час дії воєнного стану. Дискусійною є норма щодо кількісного визначника режиму, адже така умова може стати «процедурним фільтром», який дозволять не проводити громадські слухання у тих випадках, коли інтерес громадськості повністю відсутній, (інтерес вже однієї особи, виражений у формі реєстрації на громадські слухання, є достатнім індикатором наявності громадського інтересу для призначення таких слухань) та водночас може приводити до зловживань з боку органу, який здійснює ОВД, та явно не буде сприяти широкому громадському обговоренню, особливо в громадах, що не є особливо прогресивними в плані діджиталізації, з додачею матеріального (рівень техніки для підключення) та психологічного фактору («відсутність страху перед камерою»).[1, с.4]

Заслуговує на увагу висловлена в юридичній літературі пропозиція про інтегрування реєстру з ОВД до Єдиного порталу державних послуг ДІА, забезпечення можливостей для громадськості подавати пропозиції та зауваження до документації під час процедури ОВД через додаток ДІА.

На створення правових умов для інформаційного забезпечення прийняття управлінських рішень, забезпечення прозорості даних та обміну інформацією щодо стану природних об'єктів, зокрема земель і ґрунтів, вод, лісів, рослинного та тваринного світу, геологічного середовища (надр), атмосферного повітря, екомережі, щодо стану місць утворення, зберігання та видалення відходів а також інших інформаційних потреб управління у сфері екології через використання сучасних інформаційних технологій, зокрема автоматизованих інформаційних систем у цій сфері, спрямовано Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо державної системи моніторингу довкілля, інформації про стан довкілля (екологічної інформації) та інформаційного забезпечення управління у сфері довкілля» (він має набрати чинність через 6 місяців з дня скасування чи припинення воєнного стану) від 20 березня 2023 р.

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 7 липня 2023 р. № 610-р схвалено Концепцію Державної цільової екологічної програми моніторингу довкілля, у якій визначено основною метою програми розбудову цілісної системи моніторингу довкілля, підвищення ефективності її функціонування для підтримання екологічної рівноваги на території України, забезпечення конституційного права людини на безпечне довкілля. [2]

Вже під час повномасштабного російського вторгнення було запроваджено сервіс фіксації фактів заподіяння шкоди навколишньому природному середовищу внаслідок надзвичайних ситуацій, подій, збройної агресії

російської федерації «Екозагроза», як функціональний модуль «ЕкоСистеми». Він має на меті як фіксацію фактів заподіяння екологічної шкоди навколишньому природному середовищу для оперативного реагування, прогнозу, прийняття управлінських рішень, звітності та планування щодо зафіксованих фактів заподіяння шкоди навколишньому природному середовищу, так і для забезпечення можливості реалізації громадянами своїх прав у частині вільного доступу до актуальної інформації про зафіксовані факти заподіяння шкоди навколишньому природному середовищу внаслідок надзвичайних ситуацій, подій, збройної агресії рф. «ЕкоЗагроза», забезпечує подання електронних звернень щодо виявлених фактів заподіяння шкоди навколишньому природному середовищу внаслідок надзвичайних ситуацій, подій, збройної агресії рф.

Враховуючи значний потенціал цифрових технологій для суспільного розвитку, важливим є їх застосування для забезпечення доступу громадськості до екологічної сфери, розширення співпраці громадянського суспільства з суб'єктами владних повноважень та бізнесом, що відкриє нові можливості у реалізації екологічних прав та задоволенні екологічних потреб громадян, забезпечить підвищення якості довкілля та розширить спектр публічних послуг.

Список використаних джерел:

1. Вдосконалення ОВД: позиційний документ, підготовлений ЕПЛ. 5 с.
URL: https://epl.org.ua/wp-content/uploads/2023/02/VDOSKONALENNYA-OVD_21-02-2023.pdf

2. Концепція Державної цільової екологічної програми моніторингу довкілля, схв. Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 7 липня 2023 р. № 610-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/610-2023p>

Іськов В.О.

Аспірант кафедри соціального права
(Львівський національний
університет ім. Івана Франка)

ДО ПИТАННЯ ПРО ПРАВО НА ГІДНУ ОПЛАТУ ПРАЦІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

Однією з важливих форм реалізації права на працю є служба в органах внутрішніх справ і зокрема, проходження такої служби. Відповідно спеціальне законодавство, яке регулює службу поліцейських, містить чимало відмінностей від загальних правил встановлених трудовим законодавством. Втім, ці відмінності здебільшого не створюють значних проблем у практиці правозастосування ЗУ «Про національну поліцію»

Саме, з огляду на принцип єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин, нормативні акти у сфері праці повинні відображати особливості трудової діяльності, зумовлені специфікою поліцейської служби. Однак, подекуди неузгодженість загальних і спеціальних

норм, що регулюють працю поліцейських, створює ризики порушення їхніх трудових прав, що, в свою чергу, може послаблювати захист і гарантії цих прав. Тому існує проблема системного їх вирішення для підвищення ефективності правового захисту трудових прав поліцейських.

Варто також врахувати, що недоліки правового регулювання трудової діяльності поліцейських може призводити до різного роду конфліктів в процесі виконання ними службових обов'язків. Відсутність чітких меж між загальними трудовими нормами і спеціальними положеннями, що стосуються поліцейської служби, може викликати непорозуміння при вирішенні питань щодо робочого часу, відпусток, компенсаційних виплат, дисциплінарної відповідальності тощо. Нерідко це ставить під загрозу не лише захист трудових прав поліцейських, але й ефективність їхньої роботи, що напряду впливає на безпеку та правопорядок у державі.

Більше того, такі нормативні розбіжності можуть негативно впливати на мотивацію працівників Національної поліції, знижуючи рівень довіри до системи захисту їхніх прав. І як результат збільшується плинність кадрів, втрачаються висококваліфіковані фахівці, які через відсутність належних правових гарантій починають шукати роботу в інших сферах або навіть за межами держави. Тому необхідно не тільки усунути правові колізії між загальними і спеціальними нормами, але й виробити комплексний підхід до правового регулювання праці поліцейських, забезпечити високий рівень захисту їхніх трудових прав, з огляду саме на специфіку їхньої діяльності та особливі умови служби.

Для прикладу, Законом України від 01 липня 2022 року № 2352-ІХ, який набрав чинності з 19 липня 2022 року, частини першу і другу статті 233 КЗпП України викладено в такій редакції:

«Працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, крім випадків, передбачених частиною другою цієї статті.

Із заявою про вирішення трудового спору у справах про звільнення працівник має право звернутися до суду в місячний строк з дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення, а у справах про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні, - у тримісячний строк з дня одержання ним письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні (стаття 116)».

Тобто, до 19 липня 2022 року КЗпП України не обмежував будь-яким строком право працівника на звернення до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати. Натомість, нині чинний закон про стягнення належної працівнику заробітної плати, обмежений трьома місяцями з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права (частина перша статті 233 КЗпП України).

Нагадаємо, що стаття 233 КЗпП України є нормою матеріального права,

яка визначає строк судового захисту права працівника у разі порушення законодавства про працю. Вона поширює свою дію на всіх працівників та службовців підприємства, установи, організації незалежно від характеру їхньої трудової діяльності, у тому числі й на осіб, які проходять публічну чи державну службу.

Тому, після 19.07.2022 року в національних судах почали ухвалюватись різного роду правові позиції щодо того які саме норми підлягають застосуванню під час визначення строку звернення до суду у справах, пов'язаних з порушенням закону про оплату праці у публічно-правових відносинах, зокрема й щодо працівників поліції.

Беручи до уваги, що відповідно до частини 1 статті 122 КАС України позов може бути подано в межах строку звернення до адміністративного суду, встановленого цим Кодексом або іншими законами, а частина п'ята статті 122 цього ж кодексу передбачає, що звернення до суду у справах щодо прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби обмежується місячним терміном, національні суди зазначили у своїх рішеннях на наступне:

- після викладу у новій редакції частини першої та частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України, уведено строки звернення до суду з позовом про стягнення належної заробітної плати;

- частина п'ята статті 122 КАС України встановлює спеціальний строк звернення до суду по відношенню до загальних строків, передбачених частиною першою статті 233 Кодексу законів про працю України, у спорах, які стосуються прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби;

- строк визначений частиною п'ятою статті 122 КАС України є процесуальним строком та повинен застосовуватись на час вчинення процесуальної дії;

- частина друга статті 233 Кодексу законів про працю України є спеціальною нормою по відношенню до частини п'ятої статті 122 КАС України, оскільки стосується виплати лише тих сум, які належать при звільненні.

Львівський окружний адміністративний суд, зокрема, в ухвалі від 24.10.2022 у справі №380/14682/22 зазначив, що з огляду на те, що строк звернення до суду за вирішенням публічно-правового спору охоплюється спеціальною нормою частини п'ятої статті 122 КАС України, то слід вважати, що відсутні підстави для застосування у спірних правовідносинах щодо оплати праці діючого поліцейського частини першої статті 233 КЗпП України.

Як бачимо виникла певна проблема, адже діючий працівник поліції не може звернутись до суду за стягненням свого грошового забезпечення, яке йому було виплачене більше, ніж місяць тому, оскільки суд не вважає за потрібне застосувати ч. 5 ст. 122 КАС України. Але якщо такий поліцейський звільниться зі служби, то в цьому випадку необхідно керуватись ч.2 ст. 233

КЗпП України.

Це лише один з прикладів, коли захист трудових прав поліцейських, позбавлений правової логіки та ставить їх у нерівне становище порівняно з іншими працівниками в питаннях захисту права на оплату праці. Для уникнення подібних правових колізій необхідно виробити єдиний механізм застосування строків звернення до суду у випадках порушення прав на гідну оплату праці поліцейських. Це дозволить забезпечити належний рівень їхньої правової захищеності та сприятиме підвищенню довіри до системи правосуддя, а також до трудових гарантій, закріплених у законодавстві.

Кадала В.В.

доцент кафедри господарсько –
правових дисциплін та економічної
безпеки, кандидат юридичних наук, доцент
(*Донецький державний університет
внутрішніх справ*)

ОГЛЯД ЗАКОНОДАВЧИХ СЕГМЕНТІВ ДІЯЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

Розвиток малого підприємництва в Україні зазнає суттєвих змін, які пов'язані з введеним воєнним станом. Більшість представників малого підприємництва втратили свої потенційні можливості розвитку та знаходяться у сфері негативних чинників впливу, котрі представлено суттєвим рівнем зношеності основних фондів, відсутністю достатньої кількості власних фінансових ресурсів, втратою локаційних можливостей та зв'язку з потенційними споживачами та комерційними партнерами, значним інфляційним навантаженням на ціновий фактор тощо. В сучасних умовах розвитку малого підприємництва найбільш дієвим напрямком вирішення існуючих проблем залишається правовий сегмент. Тільки законодавець здатен скорегувати умови розвитку малого підприємництва в Україні, врегулювати правові норми, котрі в умовах активних воєнних дій не придатні для якісного виконання. Враховуючи той, факт, що мале підприємництва займає доволі помітне місце в функціонуванні економічного сектору країни, виступає одним з накопичувальних джерел наповнення бюджетів різних рівнів, обраний напрямок дослідження не втрачає своєї сучасності та актуальності.

Проблематичні аспекти правового та методологічного характеру розвитку малого підприємництва не є новими, проте постійно досліджуються науковцями виходячи зі змін, які відбуваються в суспільстві, котре потерпає від впливу воєнних викликів. Законодавчі проблеми розвитку малого підприємництва знаходять своє відображення в монографічних та дисертаційних дослідженнях, обговорюються на дискусійних наукових платформах різного рівня, висвітлюються в періодичних фахових виданнях, як

отриманні результати вивчення окремих правових аспектів. До складу науковців, які піднімали проблеми розвитку малого підприємництва варто включити таких як П.С. Педченко, В.Ю.Стрілець [1], К. Е.Кузьменко., І.І. Світлак, О.О.Маслак, М.В. Малик, М.М. Кочевой , К.І. Тарасова[2], Х.В. Дрималовська, О.І. Бала, Д.Ф. Крисанов, В.Д. Виборна[3], Н.О. Шпак, Г.І. Ковток , А.В. Литвиненко, О.А. Руденко, С.М. Мильніченко[4] та інші. Науковці приділяють достатньо уваги проблематичним аспектам малого підприємництва, проте не достатньо уваги приділено законодавчим змінам, які забезпечують його розвиток, що і визначило напрямок дослідження.

Нагадаємо, у чинному законодавстві України, а саме у Господарському кодексі зазначено, що підприємництво – це самостійна, ініціативна, систематична, на власний ризик господарська діяльність, що здійснюється суб'єктами господарювання (підприємцями) з метою досягнення економічних і соціальних результатів та одержання прибутку [5]. Окрім того, в Законі України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні»[6] законодавець звернув увагу на той факт, що «...малими є підприємства, показники яких на дату складання річної фінансової звітності за рік, відповідають основним критеріям: балансова вартість активів до 4 мільйонів євро включно; чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) до 8 мільйонів євро включно; середня кількість працівників – до 50 осіб включно».

Необхідно зауважити, що ключовим правовим регулятором прав суб'єктів господарювання, котрі проводять свою діяльність у сфері малого підприємництва виступає Закон України «Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні»[7]. Окрім того, законодавець п.1.ст.2 даного правового акту чітко викладає позицію щодо правової основи малого підприємництва. До основних правових регуляторів законодавець включив Конституцію України, Господарський кодекс України, Цивільний та Податковий кодекси України. Водночас, законодавець звернув увагу на той факт, що правовідносини суб'єктів господарювання у сфері малого підприємства також можуть регулюватися іншими правовими актами, в залежності від проблем, котрі підлягають вирішенню, а також міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Суб'єкти господарювання малого підприємництва закріплюють результати своєї діяльності у фінансових звітах. Склад фінансової звітності суб'єктів господарювання малого підприємництва законодавець закріпив Положенням(стандарт) бухгалтерського обліку 25 «Фінансовий звіт суб'єкта малого підприємництва»[8]. Згідно цього Положення фінансовий звіт суб'єкта малого підприємництва складається у розрізі двох формб Баланс та Звіт про фінансові результати. Разом з тим, визначення видів податків і зборів суб'єктів господарювання малого підприємництва закріплено законодавством у Податковому Кодексі України [9]. Доцільно зазначити, що зазначеним Кодексом законодавець дозволив суб'єктам господарювання малого

підприємництва обирати спрощену систему оподаткування, обліку та звітності. Тобто мова йде про особливий механізм справляння податків і зборів, що встановлює заміну сплати окремих податків і зборів на сплату єдиного податку з одночасним веденням спрощеного обліку та звітності [9].

Враховуючи межі наукового дослідження варто, зазначити, що законодавець не лише надає правову підтримку суб'єктам господарювання малого підприємництва, а й надає фінансову підтримку. Такі дії законодавець закріпив: Законом України «Про державну допомогу суб'єктам господарювання»; постановами КМУ «Про надання фінансової державної підтримки», «Деякі питання надання грантів бізнесу». Окрім того, враховуючи воєнний стан в Україні законодавець регламентував Положенням КМУ «Про затвердження Порядку надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб»

Таким чином, діяльність суб'єктів господарювання малого підприємництва має доволі потужну правову основу, котра забезпечує ряд управлінських процедур. В умовах воєнного стану законодавець вводить ряд правових процедур, котрі наділені на покращення умов ведення малого бізнесу та регламентує йому фінансову підтримку.

Список використаних джерел:

1. Державна підтримка розвитку малого підприємництва в умовах Євроінтеграційних процесів України : монографія / Н.С.Педченко, В.Ю. Стрілець. Полтава: ПУЕТ, 2022. 250 с.

2. Економіка та управління розвитком підприємств: теорія, методологія, практика : колективна монографія / К. Е.Кузьменко, І.І. Світлак, О.О.Маслак, М.В. Малик, М.М. Кочевой, К.І. Тарасова та ін. Полтава: ПП «Астроя», 2024. 103 с.

3. Економіка і управління підприємствами: теорія, методика, практика : колективна монографія / Х.В. Дрималовська, О.І. Бала, Д.Ф. Крисанов, В.Д. Виборна та ін. Полтава: ПП «Астроя», 2020. 240 с.

4. Сучасний стан та перспективи економічного розвитку України: теорія, методологія, практика : колективна монографія / Н.О. Шпак, Г.І. Ковток, А.В. Литвиненко, О.А. Руденко, С.М. Мильніченко та ін. Полтава: ПП «Астроя», 2023. 225 с.

5. Господарський кодекс України: Закон України № 436-IV від 16.01.2003 р. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2003. № 18-22. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/436-15>

6. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 16.07.1999 р. № 996-XIV. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999. № 40. URL: <https://document.vobu.ua/doc/3241>

7. Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні : Закон України від 22.03.2012 № 4618-VI .URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4618-17#Text> (дата звернення: 08.10.2024).

8. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 25 «Фінансовий звіт суб'єкта малого підприємництва»: Наказ МФУ № 39 від 25.02.2000р. (зі змінами та доповненнями). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0161-00>

9. Податковий Кодекс України: Закон України від 02 грудня 2010р. № 2755-VI (зі змінами та доповненнями). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.

Коритко Л. Я.

завідувач кафедри загальноправових

та гуманітарних дисциплін

доктор юридичних наук, професор

(Івано-Франківський навчально-науковий юридичний інститут

Національного університету «Одеська юридична академія»)

ЮРИДИЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У СФЕРІ ТЕПЛОПОСТАЧАННЯ

Одним з ефективних засобів механізму правового забезпечення екологічної безпеки у сфері теплопостачання є інститут юридичної відповідальності. Вітчизняні науковці до основних ознак юридичної відповідальності за екологічні правопорушення відносять:

1) об'єктом посягання є компонент навколишнього середовища, який тісно із ним є пов'язаний;

2) усі екологічні правопорушення вчиняються у сфері навколишнього середовища;

3) ступінь екологічної небезпеки та заходи державного примусу (М. В. Краснова) [1, с. 47];

4) двооб'єктність екологічного правопорушення: навколишнє середовище та здоров'я людини (Г. І. Балюк) [2, с. 10];

5) направленість на таке використання об'єктів довкілля, яке заборонено правом;

6) використання об'єктів навколишнього природного середовища як операційної основи діяльності або іншої значимої соціальної цінності;

7) такі зміни стану чи окремих складових навколишнього природного середовища зазнають суспільного та державного осуду [3, с. 11] та ін.

Також в науковій літературі виділяють чотири методи (способи) розрахунку екологічної шкоди: витратний, таксовий, розрахунковий, нормативний.

Розглянемо особливості застосування витратного і таксового способів компенсації екологічної шкоди за правопорушення, які вчиняються суб'єктами господарювання у сфері теплопостачання.

За витратним способом компенсації екологічної шкоди відшкодування збитків провадиться підприємствами ТЕС, яким «відводяться природні ресурси,

що вилучаються», а також підприємствами ТЕС, «діяльність яких обмежує права власників природних ресурсів і користувачів, або призводить до погіршення якості суміжні природні ресурси [1, с. 347]».

Відповідно до п. 3 Порядку визначення та відшкодування збитків власникам землі та землекористувачам, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 19 квітня 1993 р. № 284 [4] відшкодуванню підлягають: вартість нерухомого майна, включаючи незавершене будівництво; вартість багаторічних, лісових і деревно-чагарникових насаджень; вартість водних джерел; понесені витрати на поліпшення якості земель за період використання земельних ділянок з урахуванням економічних показників, інші збитки.

Таксовий метод визначення екологічної шкоди, завдану підприємством ТЕС, використовується для розрахунку збитків, заподіяних, зокрема:

- лісовим ресурсам (постанова Кабінету Міністрів України від 23 липня 2008 р. № 665 «Про затвердження такс для обчислення розміру шкоди, заподіяної лісу»);

- територіям та об'єктам природно-заповідного фонду (постанова Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 р. № 541 «Про затвердження такс для обчислення розміру шкоди, заподіяної порушенням законодавства про природно-заповідний фонд») і т. д.

Слід зазначити, що вказаний спосіб компенсації екологічної шкоди по відношенню до суб'єктів господарювання у сфері виробництва електричної та теплової енергії на практиці майже не зустрічається.

Список використаних джерел:

1. Краснова М. В. Компенсація шкоди за екологічним законодавством України (теоретико-правові аспекти): монографія. К.: Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет», 2008. 439 с.

2. Балюк Г. Проблеми удосконалення юридичної відповідальності за екологічні правопорушення в контексті сталого розвитку України. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія «Юридичні науки». 2007. Вип. 74–76. С. 8–10.

3. Андрейцев В. І. Екологія і закон: еколого-правова відповідальність. К.: Т-во «Знання», 1991. 48 с.

4. Про Порядок визначення та відшкодування збитків власникам землі та землекористувачам : Постанова Кабінету Міністрів України від 19 квітня 1993 р. № 284. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/284-93-%D0%BF#Text>

Кузнецова Л.В.

доцент кафедри історії та права
кандидат юридичних наук, доцент

(Черкаський державний технологічний університет)

ОРГАНІЗАЦІЯ КОЛЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ МАЙНОВИМИ

ПРАВАМИ ЯК СУБ'ЄКТ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Інформаційно-налаштований світ з його новітніми технічними викликами та постійними глобалізаційними процесами перетворює процес споживання продуктів інтелектуальної власності на могутню індустрію, метою якої є отримання прибутку для подальшого свого розвитку [2, с.174]. Стрімкий розвиток нових технологій, завдяки яким розширилися можливості масового використання творів і об'єктів суміжних прав викликали не аби яку актуальність у функціонуванні колективного управління авторськими і суміжними правами. З огляду на це, реалізація виключних майнових авторських або суміжних прав стає все більш ускладненою.

Питання вирішення зазначеної проблеми надає інститут колективного управління важливість розвитку якого неодноразово підкреслювалася Всесвітньою організацією інтелектуальної власності. Основні положення про колективне управління правами закріплені як національним законодавством так і в міжнародних договорах, директивах Європейської спільноти, національному законодавстві. На сьогоднішній день формування законодавства у цій сфері суспільних відносин переживає новий етап свого розвитку як на національному рівні зокрема, так і на міжнародному рівнях вцілому [1, с. 129].

Суть колективного управління майновими правами полягає в тому, що певна уповноважена організація управляє майновими правами від імені колективу авторів. Зібрана у результаті такої діяльності винагорода належить автору за його творчу працю. Тому колективне управління майновими правами є одним із найбільш дієвих засобів забезпечення законних інтересів автора у тих випадках, коли вони мають справу з багатьма користувачами.

Установи, які уповноважені на здійснення колективного управління майновими права, за своєю організаційною структурою є приватними або громадськими, незалежними чи державними організаціями, які взяли на себе такі функції такого управління. На державу в свою чергу покладено здійснення контролю та нагляду за їхньою діяльністю, фінансової підтримки ефективного функціонування таких організацій.

Діяльність організацій колективного управління носить представницький характер, адже вони є представниками інтересів суб'єктів авторського права і суміжних прав у взаємовідносинах з суб'єктами використання об'єктів авторського права і суміжних прав. Підтвердженням цього є те, що суб'єкти авторського і суміжного права доручають вказаним організаціям управління своїми майновими правами; повноваження на колективне управління передається суб'єктами авторського права і суміжних прав на підставі письмового договору; встановлена заборона використання будь-яким способом переданих їм для управління майнових авторських прав і суміжних прав, свої функції організації колективного управління виконують від імені суб'єктів авторського права і суміжних прав на основі одержаних від них повноважень [1, с.129].

Головним завданням створення організації колективного управління є забезпечення законних інтересів авторів шляхом збору винагороди, яка їм належить за використання власних творів, не маючи на меті отримання прибутку вони не можуть займатися комерційною діяльністю. В межах наданих їм повноважень вони лише здійснюють управління правами без можливості здійснювати розпорядження ними на власний розсуд. Зазначені вище організації з метою покриття коштів, які витрачають на роботу по збору та розподілу, із загальної суми, яка отримана для автора відраховують собі певний відсоток, так звані комісійні.

Отже, організації колективного управління майновими правами посідають центральне місце у системі забезпечення відповідної реалізації прав авторів та їх правонаступників.

Список використаних джерел:

1. Кузнецова Л.В., Солонько М.Ф. Цивільно-правове регулювання колективного управління авторськими правами. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 8. С. 128-131.

2. Постригань В.С. Особливий порядок управління інтелектуальними правами. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 6. С. 172-176.

3. Про ефективне управління майновими правами правовласників у сфері авторського права і (або) суміжних прав: Закон України, від 15 травня 2018 року № 2415-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2415-19>

4. Про авторське право і суміжні права: Закон України, від 23.12.93 р. № 5792-XII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3792-12/page4>.

5. Шемякіна О.О. Діяльність організацій колективного управління майновими правами суб'єктів авторського права і суміжних прав. URL: <https://libra ry.krok.edu.ua/media/library/category/materiali-konferentsij/2014-11-14>.

Кучера А. М.

доцент кафедри іноземних мов

кандидат філологічних наук, доцент

(*Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника*)

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ СПОСОБІВ КОМПЕНСАЦІЇ ЕКОЛОГІЧНОЇ ШКОДИ У СФЕРІ ТЕПЛОПОСТАЧАННЯ

У науковій літературі виділяють чотири способи розрахунку екологічної шкоди: витратний, таксовий, розрахунковий, нормативний. Звернемо увагу на два останні, які застосовуються у випадку порушень підприємствами ТЕС як об'єктами підвищеної небезпеки, господарська діяльність яких має екологічну спрямованість.

Найбільш поширеним способом компенсації екологічної шкоди внаслідок

господарської діяльності у сфері теплопостачання є розрахунковий метод, на підставі якого затверджено, зокрема, методики розрахунку шкоди, заподіяної:

1) водним ресурсам внаслідок забруднення та порушення правил охорони вод, що застосовується у разі: забруднення водних об'єктів, самовільного використання водних ресурсів за відсутності дозвільних документів у разі перевищення встановлених у дозволі на спеціальне водокористування лімітів, забору, використання води та скиду забруднюючих речовин із зворотними водами з порушенням умов водокористування, встановлених у дозволі на спеціальне водокористування (п. 1.2 Методики розрахунку розмірів відшкодування збитків, заподіяних державі внаслідок порушення законодавства про охорону та раціональне використання водних ресурсів, затвердженої наказом Міністерства охорони навколишнього природного середовища України від 20 липня 2009 р. № 389 [1]),

2) земельним ресурсам внаслідок їх забруднення і засмічення через порушення природоохоронного законодавства [2], а також внаслідок самовільного зайняття земельних ділянок, використання земельних ділянок не за цільовим призначенням, зняття ґрунтового покриву (родючого шару ґрунту) без спеціального дозволу.

Нормативний метод розрахунку екологічної шкоди у сфері теплопостачання найчастіше застосовується у разі перевищення підприємством ТЕС як стаціонарним джерелом забруднення атмосферного повітря нормативів гранично допустимих викидів забруднюючих речовин (ст. ст. 7, 33 Закону України «Про охорону атмосферного повітря» [3]). Порядок розрахунку розмірів відшкодування збитків, які заподіяні державі в результаті наднормативних викидів забруднюючих речовин в атмосферне повітря здійснюється відповідно до Методики, затвердженої наказом Міністерства охорони навколишнього природного середовища України від 10 грудня 2008 р. № 639.

Разом з цим, зауважимо, що на практиці вказана Методика застосовується судами не лише для обчислення шкоди, заподіяної внаслідок перевищення нормативів допустимих викидів забруднюючих речовин стаціонарних джерел в атмосферне повітря, але і для розрахунку шкоди, заподіяної шляхом здійснення таким стаціонарним джерелом викиду забруднюючих речовин без відповідного дозволу.

Список використаних джерел:

1. Про затвердження Методики розрахунку розмірів відшкодування збитків, заподіяних державі внаслідок порушення законодавства про охорону та раціональне використання водних ресурсів: Наказ Міністерства охорони навколишнього природного середовища України від 20 липня 2009 р. № 389. URL:<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0767-09/page>

2. Про затвердження Методики визначення розмірів шкоди, зумовленої забрудненням і засміченням земельних ресурсів через порушення

природоохоронного законодавства: Наказ Міністерства охорони навколишнього природного середовища та ядерної безпеки України від 27 жовтня 1997 р. № 171 URL:<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0285-98>

3. Про охорону атмосферного повітря: Закону України від 16 жовтня 1992 р. № 2707-XII. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2707-12#Text>

Мелех Л. В.

доцент кафедри господарсько-правових дисциплін
кандидат юридичних наук, доцент
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

ОКРЕМІ ПИТАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ КОНСУЛЬТУВАННЯ ТА ІНФОРМУВАННЯ МАЛОЗАБЕЗПЕЧЕНИХ ОСІБ

Аналізуючи соціальні послуги консультування та інформування малозабезпеченої особи акцентуємо увагу на п. 3 ч. 1 ст. 12 Закону України “Про соціальні послуги”, згідно якої отримувачі соціальних послуг мають право на отримання від суб’єктів системи надання соціальних послуг вичерпної та повної інформації про свої права, обов’язки, порядок і умови надання соціальних послуг у формі, доступній для сприйняття особами з будь-яким видом порушення здоров’я [1]. Водночас п. п. 7, 17 ч. 6 ст. 16 Закону України “Про соціальні послуги” серед базових соціальних послуг, які держава гарантує особі чи сім’ї, що перебувають у складній життєвій ситуації називає консультування та інформування [1].

А дослідивши норми Закону України “Про соціальні послуги” можна зробити висновок про те, що консультування та інформування малозабезпеченої особи є соціальними послугами, що надаються їм відповідно до вказаного Закону України, а також важливою складовою змісту та механізму реалізації прав на інші види соціальних послуг. Тому поінформованість осіб у галузевій літературі розглядається як передумова реалізації особою права на соціальний захист [2, с. 206-209]. Непоінформованість соціально-правоможних осіб може призвести до порушення процедури реалізації особою права на соціальне забезпечення, а як наслідок – до втрати особою можливості отримати належний їй вид соціально-забезпечувального надання [3, с. 210].

Закон України “Про інформацію” закріплює, що кожен має право на інформацію – можливість вільного одержання, використання, поширення, зберігання та захисту інформації, необхідної для реалізації своїх прав, свобод і законних інтересів (ч. 1 ст. 5) [4].

Принципами інформаційних відносин згідно із вказаним нормативним актом є: доступність, відкритість, достовірність, повнота інформації; свобода обміну нею, вираження поглядів і переконань; правомірність одержання, використання, поширення, зберігання та захисту інформації; захищеність особи

від втручання в її особисте та сімейне життя. У контексті реалізації малозабезпеченою особою права на соціальну послугу інформування важливими також є норми ч. 1 ст. 14 Закону України “Про інформацію”, відповідної до якої “інформація про товар (роботу, послугу) містить відомості та/або дані, які розкривають кількісні, якісні та інші характеристики товару (роботи, послуги)”, а також ч. 1 ст. 17, яка передбачає, що правова інформація – це будь-які відомості про право, його систему, джерела, реалізацію, юридичні факти, правовідносини, правопорядок, правопорушення і боротьбу з ними та їх профілактику тощо [4].

Основу ефективного механізму реалізації права особи формує наявність системи норм, яка визначає його зміст, процедуру реалізації, зобов'язаних суб'єктів, стандарти, відповідальність сфері цих відносин тощо.

Нормативно-правову основу соціальної послуги інформування формують Закони України “Про соціальні послуги” [1], “Про місцеві державні адміністрації” [5], Перелік соціальних послуг, умови та порядок їх надання структурними підрозділами територіального центру соціального обслуговування (надання соціальних послуг) [6], Також є розроблені Методичні рекомендації щодо інформування населення про соціальні послуги [7] та Методичні рекомендації щодо виконання власних (самоврядних) повноважень об'єднаної територіальної громади у сфері соціального захисту населення [8].

Однак, що жоден нормативний акт із чинних в Україні не визначає зміст соціальної послуги інформування.

Відповідно до п. 1 ч. 2 ст. 16 Закону України “Про соціальні послуги” інформування є простою соціальною послугою, що не передбачає надання постійної або систематичної комплексної допомоги [1].

Частина 5 ст. 16 Закону України “Про соціальні послуги” встановлює, що перелік соціальних послуг, які надаються відповідно до цього Закону, визначаються класифікатором соціальних послуг, який затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального захисту. Аналіз пропозицій, дозволяє зробити висновок, що метою надання такої послуги є допомога у пошуку шляхів для розв'язання складної життєвої ситуації особи. За спрямуванням вона може виконувати функцію соціальної профілактики, соціальної підтримки та соціального обслуговування особи. Зміст її формують дії щодо надання інформації з питань соціального захисту населення та сприяння в отриманні правової допомоги. Зазначену послугу можуть отримати вразливі групи населення та особи/сім'ї, які перебувають у складних життєвих обставинах за місцем проживання чи перебування отримувача послуги (це може бути вдома чи на вулиці), у приміщенні надавача соціальної послуги чи поза межами надавача соціальної послуги одноразово чи екстрено.

Підводимо підсумок, соціальна послуга інформування має подвійну функцію: вона може надаватися як самостійний відокремлений вид соціальної

послуги або ж є частиною змісту надання іншої, більш складної, комплексної соціальної послуги.

В контексті аналізу ефективності процедури реалізації малозабезпеченою особою права на послугу інформування вартою уваги є ст. 17 Закону України “Про соціальні послуги” [1]. Відповідно до неї соціальні послуги надаються надавачами соціальних послуг державного, комунального, недержавного секторів незалежно від джерел фінансування відповідно до державних стандартів соціальних послуг, у яких встановлюються вимоги щодо забезпечення необхідного рівня доступності соціальних послуг, зокрема на кожному етапі їх надання та визначаються зміст та обсяг, норми і нормативи, умови та порядок надання соціальних послуг, показники їх якості. Державного стандарту соціальної послуги інформування в Україні не затверджено, що, своєю чергою, ускладнює здійснення внутрішньої та зовнішньої оцінки ефективності надання цієї послуги громадянам. Відсутність зазначеного стандарту унеможливує здійснення соціального моніторингу надання цієї послуги.

Відсутні спеціальні норми щодо порядку інформування населення про зміст права на соціальний захист також і в положеннях, які регламентують повноваження та порядок діяльності зобов'язаних суб'єктів. Для прикладу, п. 8 ст. 24 Закону України “Про місцеві державні адміністрації” передбачено обов'язок інформування суб'єктами громадян винятково з питань їх прав у сфері зайнятості на відповідній адміністративно-територіальній одиниці та процедури реалізації цих прав. Серед повноважень місцевих державних адміністрацій передбачено вивчення процесів, що відбуваються на ринку праці, у сфері зайнятості населення та професійного навчання, проведення їх оцінки, прогнозування попиту та пропонування робочої сили, інформування населення та органів виконавчої влади про стан ринку праці.

Список використаних джерел:

1. Про соціальні послуги : закон України від 17 січ. 2019 р. № 2671-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2019. № 18. Ст. 73. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text>

2. Синчук С. М. Теорія правовідносин соціального забезпечення : дис. ... д-ра. юрид. наук : 12.00.05. К., 2015. 433 с.

3. Синчук С. М. Щодо питання про юридичні обов'язки соціально зобов'язаних суб'єктів у процедурних правовідносинах соціального забезпечення. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ : Збірник наукових праць*. 2014. № 4 (67). С. 207–216.

4. Про інформацію : закон України від 02 жовт. 1992 р. № 2657- XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 48. Ст. 650. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-12#Text>

5. Про місцеві державні адміністрації: закон України від 09 квіт. 1999 р. № 586-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 20-21. Ст.190.

URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/586-14#Text>

6. Перелік соціальних послуг, умови та порядок їх надання структурними підрозділами територіального центру соціального обслуговування (надання соціальних послуг): постанова Кабінету Міністрів України від 29 груд. 2009 р. № 1417. *Офіційний Вісник України*. 2009. № 1. Ст. 10. URL:<https://www.kmu.gov.ua/npas/243237379>

7. Методичні рекомендації щодо інформування населення про соціальні послуги : наказ Міністерства соціальної політики України від 28 жовт. 2014 р. № 828. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0828739-14/sp:max15>.

8. Методичні рекомендації щодо виконання власних (самоврядних) повноважень об'єднаної територіальної громади у сфері соціального захисту населення : наказ Міністерства соціальної політики України від 19 січ. 2016р. № 26. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0026739-16>.

Мельник Я.Я.

старший науковий співробітник
відділу дослідження проблем правотворчості
та адаптації законодавства України
до права ЄС, доктор юридичних наук
(*Інститут правотворчості та науково-правових
експертиз Національної академії наук України*)

СУЧАСНІ ВИДИ СОЦІАЛЬНОЇ ІЗОЛЯЦІЇ ТА ПРОБЛЕМИ ЇХ ІДЕНТИФІКАЦІЇ ГАЛУЗЕВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ

Постановка проблеми про соціальну ізоляцію ставить під сумнів адекватність, співмірність та дієвість ряду інститутів права в силу того, що закладає потенціал в окресленні несприятливих наслідків дії права, його системи, режиму тощо.

Питання соціальної ізоляції і, тим більше, її видів та наслідків для регулювання суспільних відносин посеред правників майже не досліджене.

У словнику з української мови зазначається, що слово «ізолювати», «ізолювати» позначається як «.. помістивши окремо, позбавити можливості контакту з іншими (про інфекційних хворих, ув'язнених і т.д.) [14, с.449]. А слово «ізолюватися» тлумачиться як «відокремлюватися від середовища, втрачати зв'язок із ким, чим небудь» [14, с.449]; натомість слово «ізолюваний» розглядається як той, «...який розділяє щось, не дозволяє чому небути змішуватися; який виокремлює, ізолює що небудь від навколишнього середовища» [14, с.449].

По суті, у таких сентенціях можемо виокремити питання обмеження, питання припикальної дії, і, очевидно, які можуть бути поєднані чи то впливати із правового регулювання, соціальних відносин, реалізації соціальних прав тощо.

У підручнику із соціальної філософії зазначається, що соціальних наслідків та парадоксів інформаційно-технологічної революції, зазначається, що нове світосприйняття нині лише починає формуватися. Де однією із перших його складових є розуміння суперечливості наслідків інформаційно-технологічної революції, пізнання її парадоксів і проблем. Разом з тим, зазначається і те, що через інформацію людина проникає в культурні пастки, політичні і соціальні структури, які не мають до неї безпосереднього відношення. Перетворюючи інформацію, вона формує собі комфортний світ. Соціальні зв'язки такої людини слабшають, а це вже зовсім інша реальність, ніж докомп'ютерне буття людини [1, с.356, 357]. Таким чином, окреслюється не що інше як питання ізоляційного механізму, процесу. Звісно, він тісно пов'язаний із правовою реальністю, забезпеченням правового регулювання.

Разом з тим, у Цивільному кодексі України закріплено таке особисте немайнове право як «право на індивідуальність» (ст.300) [16], яке, очевидно, співвідноситься із соціальними можливостями та соціальним життям фізичної особи. Межі цього права не визначені у сенсі реалізації чи не реалізації соціальних прав.

Тут, варто звернути увагу на питання обмеження соціальних прав.

Так, саме по собі питання соціальних обмежень, було розкрито автором у одному з монографічних досліджень за назвою «Обмеження соціальних прав» (2022) [9]. За результатами дослідження констатувалась потреба «... класифікувати обмеження соціальних прав за *формою* вираження та за *способами* вираження: (а) *за формою вираження*: обмеження змісту суб'єктивного соціального права *за об'єктами* правового регулювання: соціальні блага, соціальна діяльність, соціальні зобов'язання; інститут, правовідносини, суб'єктивні права, свободи та інтереси і їх зміст; джерела (форми) права; обмеження правомочностей. ...» [9, с.105 – 106].

Дещо інший аспект ізоляції, на нашу думку, витікає із концепції права на забуття. Хронологія досліджень у цьому контексті доволі різноманітна, проте із такої можливо ідентифікувати певні ізоляційні елементи для пояснення видової класифікації соціальної ізоляції.

Так, А.С. Славко та Д.А. Репін присвятили наукову статтю проблемам аналізу механізму реалізації права на забуття та проблемам, які виникають під час такої реалізації [13, с. 525 – 522].

О.М. Калітенко досліджуючи проблеми права на забуття на предмет здобутку європейського чи глобального, приходять до висновку у тому, що «... провадження в Україні європейської моделі права на забуття пов'язане з відносинами інтеграції та асоціації України та ЄС, застосуванням судової практики ЄСПЛ у національному судочинстві, а також із майбутньою законотворчою діяльністю (зокрема з рекодифікацією цивільного законодавства України)...» [4, с. 60–64].

Відповідно до ст.15 Закону України «Про захист персональних даних» від 1 червня 2010 р. № 2297-VI (надалі – Закон № 2297-VI від 1 червня 2010 р.)

законодавцем регламентуються декілька варіантів реалізації «права на забуття». Зокрема, у ч.1 Закону № 2297-VI від 1 червня 2010 р. визначено, що «...персональні дані видаляються або знищуються в порядку, встановленому відповідно до вимог закону...»; ч.2 закріплює «закінчення строку зберігання даних», «припинення правовідносин», «видання відповідного припису», тощо [11].

Не було б зайвим звернути увагу на ряд кодифікованих актів.

Так, у Главі 13 який має назву «Розгляд судом справ про видачу і продовження обмежувального припису» Цивільного процесуального кодексу України (*надалі* – ЦПК України) також йдеться про певний вид ізоляції, але тимчасовий. Так, ч.2 ст.350-6 ЦПК України визначено, що «... у разі задоволення заяви суд видає обмежувальний припис у вигляді одного чи декількох заходів тимчасового обмеження прав особи, яка вчинила домашнє насильство чи насильство за ознакою статі, ... на строк від одного до шести місяців...» [15]. Також, ЦПК України містить цивільні процесуальні процедури щодо обмеження дієздатності фізичної особи, визнання її недієздатною; поміщення особи до психіатричного чи то протитуберкульозного закладу, тощо [15].

Таким чином, постає за очевидне, що здійснення цивільного судочинства за наслідками якого поставляється те чи інше судове рішення, може тягнути наслідком не тільки обмеження тих чи інших суб'єктивних матеріальних прав фізичної особи, але й по суті створювати соціальної ізоляції фізичної особи у правовий спосіб (правом).

Аналізуючи зміст і сутність таких інструментів, можливо вказати на те, що йдеться про певний вид ізоляції, який встановлюється у процесуальний спосіб та формі, і, зокрема, стосується саме неможливості реалізації соціальних прав.

Приклади видової соціальної ізоляції можливо наводити і з огляду на норми, які містяться в Кримінально-процесуальному кодексі України [6], Кримінально-виконавчому кодексі України [7], у Кримінальному кодексі України [8], тощо. Це саме стосується й питань пов'язаних із фінансовою неспроможністю фізичної особи за законодавчою новелою про банкрутство фізичної особи.

По суті, зміст діючого матеріального та процесуального законодавства є об'єктивною правовою реальністю, яка так чи інакше націлена (проявляється) у застосуванні людиною як «ізоляційний інструмент права». Проте дані законодавчі акти або взагалі не ідентифікують або не повністю ідентифікують питання ізоляції окремих субкультур, їх статус, а відтак питання правового регулювання характеризується численними прогалинами, зо тягне за собою ускладнення в реалізації соціальних прав чи то в їх обмеженні (ізоляції) таких суб'єктів.

Тому, аналізуючи юрисдикційні способи соціальної ізоляції можливо вказати на те, що ми можемо розглядати і ті види ізоляції, які також і де-юре і

де-факто можливо віднести до ізоляції особи, але в інший спосіб – неюрисдикційний.

Для соціального права, саме такий спосіб є чи найбільш поширеним, і таким, який найменш охоплюється дією позитивного права, а значить, менш доступним для юрисдикційного захисту соціальних прав та інтересів, чи то соціальних обов'язків ізолюваної де-факто людини.

До прикладу, з огляду на різноманітну палітру сучасних соціальних відносин, які склались у суспільстві, розвиток культури та субкультури, можемо вести мову про їх виокремлення, а саме пропонується класифікувати за:

типом соціальної ізоляції у соціальних мережах та інформаційних ресурсах: БейсБук, Телеграм, Мессенджер, Ватцап, Вайбер, різного роду інформаційних платформах та ресурсів (блокування, видалення спільнот тощо);

за видом соціальної ізоляції по соціальному статусі – студент, ветеран, особа із обмеженими можливостями, представники ЛГБТ, віруючі, чоловіки чи то жінки, керівники та підлеглі тощо;

за типом соціальної ізоляції по маргінальному суб'єктивному складу: повії, злочинці/в'язні, нарко- та алко- залежні, ігромани, безхатьки, тощо;

за типом соціальної ізоляції за субкультурним складом – панки [10], хіпі [2], квадробери [5], готи [3], фури [18], хікікоморі [17], свінгери [12], тощо; і т.д.

Отож, з наведеного постає за очевидне, що не усі наведені вище види врегульовані на законодавчому рівні як особи, які можуть бути ізолювані та, у який спосіб; які наслідки обмеження реалізації ними соціальних прав і, чи можуть бути застосовані.

Висновки. Таким чином, варто констатувати, що питання юрисдикційності та неюрисдикційності можуть впливати на питання реалізації соціальних прав, а відтак, соціальної ізоляції фізичної особи, яка дотична до тієї чи іншої субкультури. Адже йдеться про несприйняття більшою частиною суспільства, як і відсутністю в законодавстві чітких орієнтирів співвіднесення чи не співвіднесення до нормальної законослухняної поведінки цих осіб. Ба, більше, класифікація соціальної ізоляції на сьогодні є доволі умовною, через відсутність законодавчого терміну, проте, мають місце юридичні наслідки для реалізації соціальних прав такими особами.

Відсутність концепції соціальної ізоляції на законодавчому рівні у широкому розумінні, вказує ряд прогалин, які перешкоджають певним членам суспільства реалізувати своє право на самовираження, на розвиток.

Слід задатись питанням про доцільність розширення покоління прав людини завдяки «ізолюваним» та «не ізолюваним» правами соціальних груп, спільнот, людей.

Врешті рещт, вважаємо, що законодавчі новели про обмеження соціальних прав, повинні передбачати та визначати механізм соціальної ізоляції, понятійний апарат соціальної ізоляції, і, власне – класифікацію потенційних ізолюваних людей, груп тощо.

Список використаних джерел:

1. Андрущенко В.П., Губерський Л.В., Михайленко М.І. Соціальна філософія. Історія, теорія, методологія : підручник. Вид. 4-е, випр. та доп. Київ: Юрінком Інтер, 2016. 552с.
2. Американський молодіжний рух хіпі. 2007–2023 «Освіта.ua». URL.: <https://osvita.ua/vnz/reports/sociology/12404/> (дата звернення: 01.10.2024).
3. Готи (субкультура) – це... Значення терміну. Матеріал з Вікіпедії — вільної енциклопедії. URL.: [https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%BE%D1%82%D0%B8_\(%D1%81%D1%83%D0%B1%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B0\)](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%BE%D1%82%D0%B8_(%D1%81%D1%83%D0%B1%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B0)) (дата звернення: 01.10.2024).
4. Калітенко О.М. Право на забуття: здобуток європейський чи глобальний?. Часопис цивілістики. Випуск 65. 2019. С.60–64. URL.: <http://clj.nuoua.od.ua/archive/35/13.pdf> (дата звернення: 01.10.2024).
5. Кащавцева К., Присяжнюк К. Квадробери, теріантропи та фуррі: суть і приховані небезпеки нової субкультури. 13:30, 22.09.24. URL.: <https://www.unian.ua/society/kto-takie-kvadrobery-novyuy-trend-ukrainskih-detey-12764931.html> (дата звернення: 01.10.2024).
6. Кримінально-процесуальний кодекс України : Закон України від 13 квітня 2012 р. № 4651-VI. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17#Text> (дата звернення: 01.10.2024)
7. Кримінально-виконавчий кодекс України: Закон України від 11 липня 2003 р. № 1129-IV. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1129-15#Text>. (дата звернення: 01.10.2024)
8. Кримінальний кодекс України: Закон України від 5 квітня 2001 р. № 2341-III. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text> (дата звернення: 01.10.2024)
9. Мельник Я.Я. Обмеження соціальних прав: монографія / Я. Я. Мельник. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2022. 280 с.
10. Молодіжна субкультура Панки. Вікі ЦДУ. 10:07, 31 жовтня 2013. URL.: https://wiki.cusu.edu.ua/index.php/%D0%9C%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B4%D1%96%D0%B6%D0%BD%D0%B0_%D1%81%D1%83%D0%B1%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B0_%D0%9F%D0%B0%D0%BD%D0%BA%D0%B8 (дата звернення: 01.10.2024).
11. Про захист персональних даних: Закон України від 1 червн. 2010 р. № 2297-VI. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text> (дата звернення: 01.10.2024).
12. Хто такі свінгери та що таке свінг.. URL.: <https://versii.if.ua/novunu/hto-taki-svingeri-ta-shho-take-sving/> (дата звернення: 01.10.2024).
13. Славко А.С., Репін Д.А. Механізм реалізації та захисту права на забуття. *Юридичний науковий електронний журнал*. №8. 2020. С.525 – 522. URL.: http://www.lsej.org.ua/8_2020/132.pdf (дата звернення: 01.10.2024).

14. Словник української мови. Том шостий. Згага – Кварта. Український мовно-інформаційний фонд. Київ, 2015. 991с.

15. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18 березня 2004 р. № 1618-IV. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text> (дата звернення: 01.10.2024).

16. Цивільний кодекс України: Закон України від 16 січн. 2003 р. № 435-IV. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення: 01.10.2024).

17. Хікікоморі — проблема японського суспільства. URL.: <https://ukiuki.com.ua/hikikomori/> (дата звернення: 01.10.2024).

18. Чому масова культура сексуалізує тварин? Розповідаємо, хто такі фурі. Заборона.26 Липня, 2023.. URL.: <https://zaborona.com/chomu-masova-kultura-seksualizuye-tvaryn-rozpovidayemo-hto-taki-furi/> (дата звернення: 01.10.2024).

Мокрицька Н. П.

доцент кафедри господарсько-правових дисциплін

кандидат юридичних наук, доцент

(Львівський державний

університет внутрішніх справ)

ПОНЯТТЯ МОБІНГУ ТА ЙОГО ОЗНАКИ

Правове регулювання мобінгу (цькування) як забороненого в Україні явища, здійснюється ст. 2-2 Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII [далі – КЗпП України], відповідно до якої мобінг (цькування) - систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.[1]

З огляду на формулювання цього положення можна зробити висновок, що мобінг (цькування) вчиняється тільки систематичними (повторюваними) тривалими умисними діями або бездіяльністю роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу.

Це заборонене законом діяння, тому що воно виражається у винній (тільки у формі умислу) протиправній поведінці суб'єкта (суб'єктів), та передбачає наявність причинного зв'язку з обставинами, які підлягають доведенню зі встановленням таких фактичних обставин справи у судовому порядку як :

- чи принижена честь, гідність або ділова репутація працівника;

Варто додати, що суди керуються п. 4 Постанови Пленуму Верховного

Суду України від 27.02.2009 № 1 «Про судову практику у справах про захист гідності та честі фізичної особи, а також ділової репутації фізичної та юридичної особи», де визначено поняття «гідність» наступним чином: «Чинне законодавство не містить визначення понять гідності, честі чи ділової репутації, оскільки вони є морально-етичними категоріями й одночасно особистими немайновими правами, яким закон надає значення самостійних об'єктів судового захисту. Зокрема, під гідністю слід розуміти визнання цінності кожної фізичної особи як унікальної біопсихосоціальної цінності, з честю пов'язується позитивна соціальна оцінка особи в очах оточуючих, яка ґрунтується на відповідності її діянь (поведінки) загальноприйнятим уявленням про добро і зло ...». [2]

- чи набуто, змінено або припинено трудові права та обов'язки;

- чи умисна протиправна поведінка, яка кваліфікується як мобінг (цькування) проявилася у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій або створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

Детальний опис усіх форм психологічного та економічного тиску у ст. 2-2 КЗпП України є вичерпним і розширеному тлумаченню не підлягає. Аналогічно і з діяннями, які не вважаються мобінгом (цькуванням).

Свідченням встановленого мобінгу (цькування) є рішення суду про підтвердження вчинення мобінгу (цькування), яке набрало законної сили. Воно спричинює правові наслідки в контексті розірвання трудового договору (ст. 38-40, ст. 44 КЗпП України) та відшкодування шкоди (ст. 173, ст. 237-1 КЗпП України).

Комітет Національної асоціації адвокатів України з питань трудового права підготував Дайджест судової практики з питань встановлення фактів мобінгу в Україні.

Аналіз судової практики дає можливість виокремити важливі характеристики мобінгу такі як :

1) незгода з діями та рішеннями роботодавця, що не свідчать про обмеження прав і свобод працівника не є мобінгом. (судова справа № 344/4844/23 від 08.08. 2023 року)

2) вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків не можуть вважатися протиправними (судова справа №226/584/23 від 27.09.2023 р.)

3) конфлікт між сторонами, зокрема, розмови на підвищених тонах, взаємні образи характеризують мобінг лише у разі доведення психологічного чи економічного тиску на працівника. (судова справа №932/9202/23 від 29.02.2024 р.)

4) мобінг – це одна з форм дискримінації прав людини у трудових відносинах, яка проявляється через психологічне, економічне та інше насильство з метою приниження людської гідності. Однією з ключових ознак

цього явища є насильство (психологічне) щодо працівника, яке здійснюється його колегами або роботодавцем.(судова справа №140/2929/24 від 01.04.2024 р.).

Відтак суди мають перевірити викладені позивачами факти, які, на їх переконання, пов'язані, із мобінгом (цькуванням), з боку роботодавця. Вони повинні бути об'єктивно підтверджені та не ґрунтуватися на припущеннях.

5) важливим також є наявність трудового договору. Відсутність трудових відносин виключає можливість мобінгу. Вимога про визнання фактів цькування не спроможна поновити права позивача чи гарантувати йому можливість отримання відповідного відшкодування. Встановлення ж факту цькування заради преюдиції, зокрема, у спорі про поновлення його на роботі та виплати середнього заробітку за час вимушеного прогулу, є недопустимим. (судова справа №932/9202/23 від 29.02.2024 р.)

З огляду на вищевикладене можна зробити висновок, що мобінг (цькування) є протиправним умисно вчиненим діянням (дією або бездіяльністю) індивідуально роботодавцем, окремим працівником або колективно групою працівників трудового колективу у формі психологічного і (або) економічного тиску, які виписані нормою закону і є вичерпними. Однак мобінг (цькування) існує тільки в межах трудових відносин між працівником та роботодавцем. Якщо трудовий договір припиняється, то рішення суду про встановлення цього факту не є підставою для поновлення на роботі працівника.

Список використаних джерел :

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

2. Про судову практику у справах про захист гідності та честі фізичної особи, а також ділової репутації фізичної та юридичної особи : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 27.02.2009 № 1 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v_001700-09#Text

3. Дайджест судової практики з питань встановлення фактів мобінгу (цькування) в Україні URL: <https://unba.org.ua/news/9083-mobing-na-roboti-sudova-praktika.html>

4. Судова справа № 344/4844/23 від 08.08.2023 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112792325>

5. Судова справа №226/584/23 від 27.09.2023 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113809784>

6. Судова справа №932/9202/23 від 29.02.2024 р. URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117523439>

7. Судова справа №932/9202/23 від 29.02.2024 р. URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/118107431>

8. Судова справа №932/9202/23 від 29.02.2024 р. URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117523439>

Рим О.М.
професор кафедри соціального права,
доктор юридичних наук, професор
*(Львівський національний
університет імені Івана Франка)*

ПРО ВІДНОВЛЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПЕДАГОГІВ- ПЕНСІОНЕРІВ

18 березня 2020 року набрав чинності Закон України «Про повну загальну середню освіту» (далі - Закон), ухвалений Верховною Радою України 16 січня 2020 року. Цей закон заклав основи реформування системи загальної середньої освіти для підвищення якості освіти та освітньої діяльності.

Разом із впровадженням практичних інструментів, які покликані були втілити в життя освітню реформу, започатковану ще у 2017 році, Закон містив також низку дискримінаційних норм. До таких належав абзац третьої частини другої статті 22 цього Закону, який дозволяв працевлаштування педагогічних працівників державних і комунальних закладів загальної середньої освіти, які досягли пенсійного віку та яким виплачується пенсія за віком, лише на основі трудових договорів, що укладаються строком від одного до трьох років.

У лютому 2023 року рішенням Конституційного Суду України (далі – КС України) у справі №1-5/2020(118/20) абзац третьої частини другої статті 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту» очікувано було визнано неконституційним. Ухвалюючи це рішення, КС України зауважив, що педагог, який раніше мав право на укладення безстрокового трудового договору та користувався таким правом протягом певного періоду, не може бути позбавлений цього права лише з огляду на досягнення ним пенсійного віку та факту отримання пенсії, адже Конституція України не пов'язує право на працю та свободу укладення трудового договору з досягненням певного віку, отриманням пенсії чи роботою в установах певної форми власності. А отже, після набрання чинності відповідними приписами Закону можливості вибору професії та роду трудової діяльності для педагогічних працівників стали нерівними (так само стали нерівними й можливості продовження педагогічної діяльності) і залежали від віку педагогічного працівника та факту отримання ним пенсії за віком, тобто від наявності у нього певного виду власності, що призвело до встановлення своєрідного майнового цензу для обмеженого кола педагогічних працівників.

Це рішення зумовило значний суспільний резонанс і спричинило до появи низки експертних роз'яснень щодо правильної реакції на нього. Найбільш розтиражований у засобах масової інформації висновок полягав у тому, що жодних дій у контексті ухваленого рішення роботодавець вчиняти не має. Прихильники цього підходу переконували, що усі строкові трудові договори укладені до 07.02.2023 року з педагогічними працівниками, які досягли

пенсійного віку, є чинними та жодного реагування на рішення КС України про неконституційність абзацу третьої частини другої статті 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту» від 16 січня 2020 року № 463–ІХ з боку роботодавця не вимагається [1; 9]. Тож нібито залишається очікувати завершення дії усіх попередньо укладених строкових трудових договорів і вже після цього вирішувати питання працевлаштування педагогів-пенсіонерів на загальних підставах [11].

Деякі експерти наголошували, що ухвалення рішення КС України, за загальним правилом, хоч і не призводить до автоматичного відновлення попереднього стану оформлення трудових відносин (відновлення безстрокових трудових договорів замість строкових або поновлення на посадах звільнених), проте все ж надає додаткові можливості/механізми захисту порушених прав працівників залежно від фактичних обставин, документального оформлення та актуального стану справи [5; 6]. Тож ті вчителі, яких перевели на строкові договори, зможуть повернутись на безстрокові винятково з доброї волі керівників закладів освіти [4].

В основі цього підходу покладено тезу про те, що закон зворотної сили не має. Не заперечуючи цей відомий правничий постулат, все ж поставимо під сумнів можливість його використання у ситуації, що аналізується. Тут радше треба вести мову про пряму дію нормативно-правового акта до триваючих відносин. Адже у своїй практиці КС України стверджує, що якщо правовідносини тривалі і виникли до ухвалення акта законодавства та продовжують існувати після його ухвалення, то нове нормативне регулювання застосовується з дня набрання ним чинності або з дня, встановленого цим нормативно-правовим актом, але не раніше дня його офіційного опублікування [2]. І власне так і відбулось після ухвалення неконституційної норми у 2020 році. Тож аналогічно мали б діяти роботодавці і у 2023 році.

Щоправда у нашій ситуації нове правове регулювання не означає ухвалення нової норми, а полягає у застосуванні закону, який діяв до ухвалення неконституційної норми. Тож ідеться про відновлення трудових прав педагогів-пенсіонерів шляхом приведення умов вже укладених строкових трудових договорів у відповідність із діючим (новим) правовим регулюванням. Для досягнення цього треба було перевести педагогів-пенсіонерів на роботу на умовах безстрокового трудового договору. І частина роботодавців так і вчинила [3]. Та були і ті, хто вирішив дочекатися завершення терміну дії укладених трудових договорів, не вдаючись до активних дій. Ця позиція зумовила звернення до суду педагогів-пенсіонерів, вимоги яких про переведення на безстрокові трудові договори, не були задоволені.

Аналіз релевантної судової практики свідчить, що суди здебільшого стають на бік педагогів, які звертаються за захистом порушених прав [7; 8]. При цьому у рішеннях судів наголошується на тому, що роботодавець не повинен був допускати порушення трудового законодавства, натомість мав задовольнити заяву працівника-пенсіонера про переведення на безстроковий трудовий договір

та забезпечити виконання рішення КС України від 07.02.2023 у справі №1-5/2020(118/20). Також суди зауважують, що рішення КС України щодо неконституційності положення нормативно-правового акта за підставою, що такий акт не відповідає Конституції України, підлягають врахуванню при вирішенні справи судом незалежно від моменту виникнення спірних правовідносин або його ухвалення після прийняття оскарженого (оскаржених) судового рішення. Рішення КС України має пряму (перспективну) дію в часі і застосовується щодо тих правовідносин, які тривають або виникли після його ухвалення. Якщо правовідносини тривалі і виникли до ухвалення рішення КС України, однак продовжують існувати після його ухвалення, то на них поширюється дія такого рішення КС України [10].

Підсумовуючи, треба наголосити на визнанні неконституційною норми закону, яка обмежувала реалізацію права на працю педагогічних працівників, які досягли пенсійного віку, можливістю працевлаштуватись винятково за строковим трудовим договором. Тож тепер трудове законодавство України не закріплює жодних особливих вимог щодо строку трудового договору, що укладається з педагогами, які досягли пенсійного віку. Їхнє право на укладення безстрокового трудового договору відновлено, а відтак ніхто не може більше вимагати переведення відповідних працівників на роботу за строковими трудовими договорами, рівно ж як і наполягати на укладенні з ними таких договорів.

Визнання норми неконституційною не лише припинило ганебну дискримінаційну практику працевлаштування, що мала місце у сфері освіти, але також і припинило порушення прав тих педагогів, які вимушено підкорились нормі закону, що тепер нечинна, і це яскраво засвідчує відповідна судова практика.

Список використаних джерел:

1. Визнано неконституційним положення щодо обов'язку укладати строкові трудові договори з педагогічними працівниками, які досягли пенсійного віку. 10.03.2023 URL: https://www.ombudsman.gov.ua/news_details/viznano-nekonstitucijnim-polozhennya-shchodo-obovyazku-ukladati-strokovi-trudovi-dogovori-z-pedagogichnimi-pracivnikami-yaki-dosyagli-pensijnogo-viku .
2. Конституційний Суд України. Дія нормативно-правового акта в часі. URL: <https://ccu.gov.ua/storinka-knygy/35-diya-normatyvno-pravovogo-akta-v-chasi>
3. Пенкалюк С., Нечвідова О. Безстрокові угоди для вчителів пенсійного віку: як на Франківщині впроваджують рішення КСУ. 14.02.2023. URL: <https://suspilne.media/ivano-frankivsk/385379-bezstrokovyi-ugodi-dla-vciteliv-pensijnogo-viku-ak-na-frankivsini-vprovadzuut-risenna-ksu/>
4. Переможці без перемоги, що вирішив КСУ по вчителям-пенсіонерам. URL: <https://knppartners.com.ua/peremozhci-bez-peremogi-shho-virishiv-ksu-po-vchiteljam-pensioneram/> .

5. Подкопаєва І. Право вчителів, що досягли пенсійного віку, на працю без дискримінації. 02.05.2023. URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/pravo-vciteliv-shho-dosiagli-pensiinogo-viku-na-praciu-bez-diskriminaciyi> .

6. Подкопаєва І. Рішення КСУ від 07 лютого 2023 у справі #1-р/2023: переведення на посаду за безстроковим трудовим договором. 28.06.2023. URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/risennia-ksu-vid-07-liutogo-2023-u-spravi-1-r2023-perevedennia-na-posadu-za-bezstrokovim-trudovim-dogovorom> .

7. Постанова Львівського апеляційного суду від 17.10.2023 у справі № 442/3157/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/114307212#> .

8. Постанова Львівського апеляційного суду від 04.03.2024 у справі № 442/5791/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117652862> .

9. Трудові договори з педагогами, які отримують пенсію за віком 29.11.2023. URL: <https://prosvitcenter.org/for-communities/trudovi-dohovory-z-pedahohamy-iaki-otrymuyut-pensiiu-za-vikom/> .

10. Ухвала ВП ВС від 18.09.2024 у справі № 616/458/21. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/122061991>

11. Яцковський С., Мацокін А. Контракт із вчителем-пенсіонером закінчується у 2023 році? Як діяти керівнику закладу освіти з урахуванням рішення Конституційного Суду України. URL: <https://decentralization.ua/news/16581>

Пашков В.М.

завідувач лабораторії дослідження проблем національної безпеки у сфері громадського здоров'я
доктор юридичних наук, професор
(Науково-дослідний інститут вивчення проблем злочинності імені В.В. Сташиса НАПрН України)

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ФАРМАЦЕВТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ЄС

Особливість здійснення фармацевтичної діяльності в ЄС полягає в необхідності дотримуватися базових нормативно-правових рішень ЄС та рішень Європейського суду.

На європейському рівні важливу роль відіграють регламенти Європейського агентства з лікарських засобів (ЕМА), а також Регламенти та Директиви Європейського Союзу, зокрема, Директива 2001/83/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 06.11.2001 р. про Кодекс Співтовариства щодо лікарських засобів, призначених для застосування людиною, Регламент (ЄС) № 1901/2006 Європейського Парламенту та Ради від 12.12.2006 р. про лікарські засоби для педіатричного використання, Регламент (ЄС) № 536/2014 Європейського Парламенту та Ради від 16.04.2014 р. про клінічні випробування лікарських засобів для використання людиною,

Директива 2001/20/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 04.04.2001 р. про наближення законів, підзаконних актів та адміністративних положень держав членів щодо застосування належної клінічної практики при проведенні клінічних випробувань лікарських продуктів для використання людиною, Директива Ради 75/318/ЄЕС від 20.05.1975 р. про наближення законів, підзаконних актів та адміністративних положень держав-членів, що стосуються аналітичних, токсиколого-фармакологічних і медичних або клінічних вимог і доказів, що стосуються випробувань спеціальних лікарських засобів², Регламент (ЄС) № 726/2004 Європейського Парламенту та Ради від 31.03.2004 р. про встановлення процедур Співтовариства щодо дозволу та нагляду за лікарськими засобами для використання людьми та ветеринарією та заснування Європейського агентства з лікарських засобів (текст стосується ЄЗ), Регламент (ЄС) 2017/745 Європейського Парламенту та Ради від 05.04.2017 року про медичні пристрої, що вносить зміни до Директиви 2001/83/ЄС, Регламенту (ЄС) № 178/2002 та Регламенту (ЄС) № 1223/2009 та скасовує директиви Ради 90/385/ЄЕС та 93/42/ЄЕС (ОВ L 117, 05.05.2017, с. 1; L 117, 03.05.2019, С. 9; L 334, 27.12.2019, с. 165)⁴, Регламент (ЄС) 2017/746 Європейського Парламенту та Ради від 05.04.2017 р. про медичні прилади для діагностики *in vitro* та про скасування Директиви 98/79/ЄС та Рішення Комісії 2010/227/ЄС (ОВ L 117, 05.05.2017 р.), с. 176; L 334, 27.12.2019 р., Регламент (ЄС) № 1169/2011 Європейського Парламенту та Ради від 25.10.2011 р. про надання споживачам інформації про харчові продукти, про внесення змін до регламентів (ЄС) № 1924/2006 та (ЄС) № 1925/2006 Європейського Парламенту та Ради та про скасування Директиви Комісії 87/250/ЄЕС, Директиви Ради 90/496/ЄЕС, Директива Комісії 1999/10/ЄС, Директиви Європейського Парламенту та Ради 2000/13/ЄС, 2002/67/ЄС, Директиви Комісії 2008/5/ЄС і Регламенту Комісії (ЄС) № 608/2004, Регламент (ЄС) № 609/2013 Європейського Парламенту та Ради від 12.06.2013 р. про харчові продукти, призначені для немовлят і дітей раннього віку, харчові продукти для спеціальних медичних цілей і щоденні раціони харчування для контролю ваги та скасування Директиви 92/52/ЄЕС Ради, директив Комісії 96/8/ЄС, 1999/21/ЄС, 2006/125/ЄС та 2006/141/ЄС, Директиви 2009/39/ЄС Європейського Парламенту та Ради та Регламентів (ЄС) № 41/2009 та (ЄС) № 953/2009 Ради та Комісії, Директива 2002/46/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 10.06.2002 р. про наближення законодавства держав-членів щодо харчових добавок від 12.07.2002 р.⁴, Регламент (ЄС) № 1223/2009 Європейського Парламенту та Ради від 30.11.2009 р. про косметичну продукцію.

Потрібно зважати на те, що розробка, виробництво та/або розповсюдження лікарських засобів, медичних приладів, інших товарів аптечного асортименту, зокрема продуктів харчування, косметики, дієтичних добавок, антитіл, бактерій або клітин, є юридично складним середовищем в ЄС. Численні правила та норми, що регулюють розробку, виробництво, ліцензування, маркування,

розповсюдження та використання таких продуктів, а також пов'язану з ними документацію, – це дуже складні речі, що мають бути дотримані на європейському рівнях і навіть за їх межами.

Заходи з управління ризиками є такими: щоб мінімізувати ризики відповідальності, передбачені фармацевтичним законодавством або захистити себе у разі заподіяння збитків, усі, хто бере участь у ланцюзі поставок фармацевтичних препаратів, повинні вживати відповідних заходів щодо управління ризиками. Це включає, серед іншого, постійне навчання та підвищення кваліфікації персоналу, впровадження ефективних систем забезпечення якості, регулярний перегляд власних процесів і процедур, а також захист за допомогою страхування відповідальності та програм управління ризиками.

Хомко Л.В.

професор кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук, доцент
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

ДО ПИТАННЯ ЛЕГІТИМАЦІЇ КРИПТО ВАЛЮТИ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

У сучасному світі цифрові технології відіграють важливу роль та стали невід'ємною частиною життя людини. Розвиток та поширення цифрових інструментів відбувається настільки стрімко, що право не завжди встигає «вчасно» реагувати на появу нових елементів, технологічних рішень чи віртуальних валют.

Міністерство фінансів України зазначає, що криптовалюта виступає різновидом віртуальної валюти, створена за допомогою криптографічних методів та математичних обчислень переважно на базі блокчейну. Це і цифрова, і віртуальна валюта, тому що вона існує в інтернеті та створена за допомогою криптографічних алгоритмів [1].

При з'ясуванні питань щодо виникнення криптовалюти, зазначимо, що у 2008 році було придбано доменне ім'я *.org* і було завантажено документ під назвою «*Біткойн: однорангова електронна готівкова система*». У ньому викладено теорію та дизайн системи для цифрової валюти, вільної від будь-якої організації чи уряду. Автор цього документу, який зазначений під ніком Сатоші Накамото, написав: «Головна проблема звичайних валют полягає в довірі, яка потрібна для того, щоб вони працювали. Слід довіряти центральному банку,

який не принизить валюту, але історія фіатних валют сповнена порушень цієї довіри» [2].

Поруч із позитивним забарвленням (свобода від управлінських рішень органів влади) даної системи, міжнародне поширення таких платежів робить цю категорію послуг привабливою для протиправних дій, у тому числі відмивання коштів, отриманих злочинним шляхом, або фінансування тероризму.

Законно торгувати криптовалютами можна у **США, Австралії, Канаді, Японії**, Польщі, Литві та інших державах. У цих та інших країнах, де легалізована криптовалюта, діє система відповідного оподаткування.

Нормативна база захищає права всіх учасників процесу: інвесторів та їхні кошти, програми та проекти їхніх партнерів, зокрема, фінансові організації.

Ще у вересні 2021 року Верховна Рада України схвалила закон «Про віртуальні активи» [3]. Він мав набути чинності після внесення відповідних правок до Податкового кодексу. Однак, станом на 2024 рік закон так і не набув чинності.

Національний банк України розглядає «віртуальну валюту/крипто валюту» *Bitcoin* як грошовий сурогат, який не має забезпечення реальною вартістю і не може використовуватися фізичними та юридичними особами на території України як засіб платежу, оскільки це протирічить нормам українського законодавства [4].

Зазначимо, що 12 січня 2023 року було прийнято Закон України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів України щодо платіжних послуг» [5]. На підставі даного документу було внесено зміни до положень Кодексу України з процедур банкрутства яким серед іншого було внесено зміни і доповнення до декількох статей КУЗПБ Відтак, при поданні заяви про відкриття провадження у справі про банкрутство згідно із ч.4 ст. 34 КУЗПБ боржник додає відомості про всі рахунки, електронні гаманці, відкриті у небанківських надавачах платіжних послуг, емітентах електронних грошей, що належать боржнику, їх реквізити.

Водночас у п. 5-1 ч.1 ст. 12 КУЗПБ серед прав арбітражного керуючого «знаходимо» право арбітражного керуючого отримувати від банків, небанківських надавачів платіжних послуг, емітентів електронних грошей, депозитарних установ та інших професійних учасників ринків капіталу інформацію про наявність рахунків та/або залишок коштів на рахунках боржника (у тому числі на рахунках у цінних паперах) / електронних гаманцях, рух коштів та операції на рахунках боржника (у тому числі на рахунках у цінних паперах) / електронних гаманцях, а також інформацію про договори

боржника про зберігання цінностей або надання боржнику в майновий найм (оренду) індивідуального банківського сейфа [6].

Заслуговує на увагу позиція науковців В. Дерев'янка та О.Тубаня про те, що правовий режим криптовалюти до сьогодні нормативно не визначено, відтак можна пропонувати законодавцеві визнати у КУЗПБ одиниці криптовалюти не лише електронними грошима, що ним зроблено, але і особливим видом майна боржника і банкрута, додавши їх до ліквідаційної маси банкрута включенням до частини першої статті 62 «Ліквідаційна маса», в якій перераховуються складові ліквідаційної маси, а також до статті 77 «Зміст оголошення про проведення аукціону», тільки з тією різницею, що реалізація одиниць криптовалюти має здійснюватися не через електронну торгову систему, а через біржу криптовалюти [7].

Відмітимо, що обов'язок декларувати криптовалюту покладений й на суб'єктів декларування, оскільки процес декларування криптовалюти регулюється у розділі 10 «Нематеріальні активи» декларації (нематеріальні активи, що належать суб'єкту декларування або членам його сім'ї, у тому числі об'єкти права інтелектуальної власності, що можуть бути оцінені в грошовому еквіваленті, криптовалюти. До відомостей щодо нематеріальних активів включаються дані про вид та характеристики таких активів, вартість активів на момент виникнення права власності, а також про дату виникнення права на них) [8].

Визначення правового статусу сприятиме сприяє їхньому прийняттю на громадянському рівні і, знову ж таки, зростанню інвестицій в економіку нашої держави.

На нашу думку, на часі детальна фіксація правового статусу криптовалюти, передусім, внесення змін до Податкового кодексу України. Прозорі вимоги, правила та система оподаткування дають змогу бізнесу вести повністю легальну діяльність – платити податки до бюджету країни та отримувати судовий захист.

Список використаних джерел

1. Офіційний сайт Міністерства фінансів. URL: <https://minfin.com.ua/ua/2022/08/18/90717797/>
2. Bitcoin: A Peer-to-Peer Electronic Cash System. URL: <https://www.bitcoin.com/bitcoin.pdf>
3. Про віртуальні активи: Закон України від 17.02.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2074-20#top>

4. Щодо правомірності використання в Україні «віртуальної валюти/криптовалюти» Bitcoin»: Роз'яснення НБУ від 10.11.2014 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0435500-14#Text>

5. Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів України щодо платіжних послуг: Закон України від 12.01.2023 № 2888-IX. URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/2888-20#Text

6. Кодекс України з процедур банкрутства: Закон України від 18.10.2018 № 2597. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2597-19>

7. Деревянко Б., Тубань О. Про легітимацію криптовалюти кодексом України з процедур банкрутства. *П'яті наукові читання пам'яті академіка В.К.Мамутова*: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 28 червня 2024 р.). за заг. ред. В.А. Устименка; НАН України, ДУ «ІЕПД імені В.К. Мамутова НАН України». Київ-Чернігів, 2024. 312 с. С. 52-54.

8. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18?find=1&Text>

Чубань В. С.

доцент кафедри управління у сфері цивільного захисту
кандидат економічних наук, доцент
(*Черкаський інститут пожежної безпеки
імені Героїв Чорнобиля НУЦЗУ*)

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Забезпечення належного правового регулювання здійснення господарської діяльності в умовах воєнного стану стає основою формування національних спроможностей. Законодавцем було прийнято низку постанов, які визначили особливості ведення господарської діяльності в умовах воєнного стану та внесено зміни до законодавчих актів. Зокрема, Постанова КМУ від 18 березня 2022 р. № 314 «Деякі питання забезпечення провадження господарської діяльності в умовах воєнного стану» визначає механізм подання суб'єктами господарювання декларацій для отримання дозволів та ліцензій в умовах воєнного стану. Відповідно до вказаної постанови у період воєнного стану суб'єкт господарювання набуває право на провадження господарської діяльності на підставі декларації про провадження господарської діяльності [3].

В подальшому, з урахуванням ситуації та для спрощення процедур, було удосконалено окремі питання провадження господарської діяльності в умовах воєнного стану та прийнято Постанову Кабінету Міністрів України від 03.05.2022 № 535 «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 18 березня 2022 р. № 314». Вказана постанова визначає, що

розпочати підприємницьку діяльність можливо без отримання дозвільних документів (документів дозвільного характеру, ліцензій або інших результатів надання публічних послуг), а саме шляхом безоплатного подання до органів ліцензування, дозвільних органів та суб'єктів надання публічних (електронних публічних) послуг (далі – уповноважені суб'єкти) декларації про провадження господарської діяльності [5].

Особливості подання звітності суб'єктами господарювання врегульовано та закріплено нормами Закону України від 03 березня 2022 року № 2115-IX «Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни». Зокрема, даний закон визначає, що:

– фізичні особи, фізичні особи – підприємці, юридичні особи (далі – платники податків) подають облікові, фінансові, бухгалтерські, розрахункові, аудиторські звіти та будь-які інші документи, подання яких вимагається відповідно до норм чинного законодавства, протягом 3-х місяців після припинення чи скасування воєнного стану або стану війни за весь період неподання звітності чи обов'язку подати документи;

– у період дії воєнного стану або стану війни, а також протягом 3-х місяців після його завершення до платників податків не застосовується адміністративна та/або кримінальна відповідальність за неподання чи несвоєчасне подання вищезазначеної звітності та/або документів;

– особи, які не мають фізичної можливості протягом 3-х місяців подати вищезазначену звітність чи 57 документи у зв'язку з безпосередніми наслідками їх участі у бойових діях, звільняються від адміністративної та/або кримінальної відповідальності та подають таку звітність чи документи протягом 1-го місяця з дня закінчення наслідків, які унеможлилювали їх подання [6].

Зміни торкнулися і податкової сфери, зокрема, адміністрування та сплати деяких податків і зборів, надання податкових пільг, зокрема подання податкової звітності, сплати податку на додану вартість, єдиного податку, акцизного збору щодо деяких підакцизних товарів, єдиного соціального внеску тощо. Відповідні новації містяться в Законі України: «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів України щодо особливостей оподаткування та подання звітності у період дії воєнного стану» від 3 березня 2022 року № 2118-IX; «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів України щодо дії норм на період дії воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2120-IX. Окрім цього, на період дії воєнного стану, прийняті зміни щодо планових та позапланових заходів державного нагляду (контролю) і державного ринкового нагляду, встановлює мораторій на проведення більшості документальних перевірок на час карантину.

Проте, до припинення або скасування воєнного стану особливістю є той факт, що відповідно до підрозділу 10 розділу XX ПК підпункту 69.2. податкові перевірки не розпочинають, а розпочаті перевірки зупиняють, окрім: камеральних перевірок; документальних позапланових; фактичних перевірок

[4].

Підсумовуючи, слід зазначити, що нормативно-правова база для здійснення економічної діяльності в умовах воєнного стану є недостатньо розробленою та містить багато неузгодженостей, які потребують вдосконалення з метою забезпечення взаємодії та функціонування всіх ланок економіки, а також для відновлення та розвитку економіки. Прийняті законодавчі зміни мають на меті стимулювати суб'єктів господарювання до розвитку та ефективного функціонування в умовах військової агресії.

Список використаних джерел:

1. Війна в Україні: збитки інфраструктурі досягли 63 млрд доларів. Слово і Діло – головний сайт про політиків. URL: <https://www.slovoidilo.ua/amp/2022/03/25/novyna/finansy/vijna-ukrayini-zbytkyinfrastrukturi-dosyahly-63-mlrd-dolariv-kshe> (дата звернення: 31.03.2022).
2. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. № 436-IV. Відомості Верховної Ради України. 2003. № 18, 19–20, 21–22. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text>. (дата звернення: 12.08.2022)
3. Деякі питання забезпечення провадження господарської діяльності в умовах воєнного стану : Постанова КМУ від 18 березня 2022 р. № 314. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/314-2022-%D0%BF#Text>.
4. Лілія Андрущенко. Нормативно-правове забезпечення господарської діяльності в умовах запровадження режиму воєнного стан. URL: 4.pdf (publichne-pravo.com.ua)
5. Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 18 березня 2022 р. № 314 : Постанова Кабінету Міністрів України від 03.05.2022 № 535. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/535-2022-%D0%BF#Text>
6. Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни : Закон України від 03 березня 2022 року № 2115-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2115-20#Text>
7. Про правовий режим воєнного стану : Закон України. Відомості Верховної Ради. 2015. № 28. ст. 250. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>.

Чубань В. С.

доцент кафедри управління у сфері цивільного захисту
кандидат економічних наук, доцент
*(Черкаський інститут пожежної безпеки
імені Героїв Чорнобиля НУЦЗУ)*

Коломієць Л.С.

здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
за спеціальністю 081 «Право»
*(Черкаський інститут пожежної безпеки
імені Героїв Чорнобиля НУЦЗУ)*

ПРО ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО ЦИВІЛЬНОГО ПРОЦЕСУАЛЬНОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ, ГОСПОДАРСЬКОГО ПРОЦЕСУАЛЬНОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ ТА КОДЕКСУ АДМІНІСТРАТИВНОГО СУДОЧИНСТВА УКРАЇНИ ЩОДО ОКРЕМИХ ПРАВ УЧАСНИКІВ СПРАВ

Цивільне, господарське та адміністративне судочинства не містять норм щодо права учасників справи оскаржувати ухвали суду апеляційної інстанції про поновлення строку на апеляційне оскарження та про відкриття апеляційного провадження.

На практиці, відсутність такого права, призводить до зловживань однією зі сторін та формального поновлення строку на апеляційне оскарження або відкриття апеляційного провадження та неможливості оскарження таких ухвал іншою стороною. Це призводить до затягування виконання рішення суду та додаткового навантаження на судову систему. Саме тому у законопроекті, пропонується наділити учасників справи правом на оскарження ухвал суду апеляційної інстанції про поновлення строку на апеляційне оскарження та про відкриття апеляційного провадження. Крім того, Господарський процесуальний кодекс України, надає право сторонам, до відкриття апеляційного провадження, подавати заперечення проти відкриття апеляційного провадження. Чинні ж редакції Цивільного процесуального кодексу України та Кодексу адміністративного судочинства України не надають таке право сторонам. В зв'язку з цим, пропонується також доповнити кодекси відповідним правом.

Законопроект спрямований на правове врегулювання права учасників справи на оскарження ухвал суду апеляційної інстанції про поновлення строку на апеляційне оскарження та про відкриття апеляційного провадження.

Законопроектом пропонується:

- у цивільному, господарському та адміністративному судочинствах наділити учасників справи правом на оскарження ухвал суду апеляційної інстанції про поновлення строку на апеляційне оскарження та про відкриття апеляційного провадження;

- у цивільному та адміністративному судочинствах наділити учасників справи правом подавати заперечення проти відкриття апеляційного провадження до його відкриття.

Зміни до Господарського процесуального кодексу України зазначені у табл. 1[4].

Таблиця 1

Зміни до Господарського процесуального кодексу України

Господарський процесуальний кодекс України	
Стаття 287. Право касаційного оскарження	Стаття 287. Право касаційного оскарження
1. Учасники справи, а також	1. Учасники справи, а також особи,

<p>особи, які не брали участі у справі, якщо суд вирішив питання про їхні права, інтереси та (або) обов'язки, мають право подати касаційну скаргу на:</p> <p>...</p> <p>3) ухвали суду апеляційної інстанції про відмову у відкритті або закритті апеляційного провадження, про повернення апеляційної скарги, про зупинення провадження, щодо забезпечення позову, заміни заходу забезпечення позову, щодо зустрічного забезпечення, про відмову ухвалити додаткове рішення, про роз'яснення рішення чи відмову у роз'ясненні рішення, про внесення або відмову у внесенні виправлень у рішення, про повернення заяви про перегляд судового рішення за нововиявленими або виключними обставинами, про відмову у відкритті провадження за нововиявленими або виключними обставинами, про відмову в задоволенні заяви про перегляд судового рішення за нововиявленими або виключними обставинами, про заміну сторони у справі, про накладення штрафу в порядку процесуального примусу, окремі ухвали;</p>	<p>які не брали участі у справі, якщо суд вирішив питання про їхні права, інтереси та (або) обов'язки, мають право подати касаційну скаргу на:</p> <p>...</p> <p>3) ухвали суду апеляційної інстанції про відмову у відкритті або закритті апеляційного провадження, про повернення апеляційної скарги, про поновлення строку на апеляційне оскарження, про відкриття апеляційного провадження, про зупинення провадження, щодо забезпечення позову, заміни заходу забезпечення позову, щодо зустрічного забезпечення, про відмову ухвалити додаткове рішення, про роз'яснення рішення чи відмову у роз'ясненні рішення, про внесення або відмову у внесенні виправлень у рішення, про повернення заяви про перегляд судового рішення за нововиявленими або виключними обставинами, про відмову у відкритті провадження за нововиявленими або виключними обставинами, про відмову в задоволенні заяви про перегляд судового рішення за нововиявленими або виключними обставинами, про заміну сторони у справі, про накладення штрафу в порядку процесуального примусу, окремі ухвали;</p>
--	---

Основними актами законодавства у даній сфері правовідносин є Конституція України, Цивільний процесуальний кодекс України, Господарський процесуальний кодекс України, Кодекс адміністративного судочинства України.

Законопроект сприятиме реалізації ефективного судочинства.

Список використаних джерел:

1. Проект Закону про внесення змін до Цивільного процесуального кодексу України, Господарського процесуального кодексу України та Кодексу

адміністративного судочинства України щодо окремих прав учасників справ, №12061 від 24.09.2024. URL: Картка законопроекту - Законотворчість (rada.gov.ua) (дата звернення: 02.03.2024).

2. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. № 436-IV. Відомості Верховної Ради України. 2003. № 18, 19–20, 21–22. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text>. (дата звернення: 12.08.2024)

Цицик О. І.

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри адміністративного права та
адміністративного процесу факультету № 3 ІФФПІП
(Львівського державного університету внутрішніх справ)

Савайда В. .

здобувач вищої освіти 3 курсу, 2 групи
Центру післядипломної освіти, дистанційного та заочного навчання
(Львівського державного університету внутрішніх справ)

ЗНАЧЕННЯ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ У ФОРМУВАННІ СОЦІАЛЬНИХ ВІДНОСИН

В сучасному світі значення об'єднання має надважливу роль. І не лише у вирішенні проблемних питань, але також і під час звичайних буденних та різних нагальних питань, які постають перед членами суспільства, перед звичайними громадянами держави, та й перед самою державою зокрема.

Як відомо, в складі будь-якої держави чи суспільства є чисельна кількість різних об'єднань, є різні види та форми таких спільних об'єднань. Проте, нам би хотілося зосередити свою увагу на одному із найважливіших видів такого об'єднання як громада, яка розглядається нами як первинний природно-правовий рушій розвитку соціальних відносин в державі.

Розглядаючи соціальні стосунки потрібно сказати, що вони звичайно є частиною більш ширшого поняття – суспільних відносин. Безперечно, оскільки суспільні відносини більші по своїй природі та змісту (вони зазвичай встановлюються між значно чисельнішими групами людей), то вони включають в себе соціальні стосунки, які в свою чергу утворюються між групами людей, які мають між собою різноманітні життєві зв'язки та спільний процес життєдіяльності [1, с. 135].

Звичайно, соціальні відносини існують поряд з суспільними інтересами та стосунками, і вони реалізуються у рівносторонніх формах, так наприклад через невеликі спільноти, зокрема як громада. Це певного роду трансформація суспільних норм через призму індивідуальних (групових) інтересів [2, с. 635], що так чи інакше на первинному рівні проявляється в такому об'єднуючому середовищі як громада.

Розвиток особистості первинно саме і відбувається в громаді, яка маючи стійкі традиції може правильно сформувавши природно-правовий базис для зростання індивіду. Взаємозв'язок особистості та громади до якої вона належить проявляється через міжособистісні стосунки. Вони в свою чергу формують взаємозв'язки між людьми в такому об'єднанні, що об'єктивно проявляються в способах їх співіснування та взаємних впливах, які здійснюють індивіди одне на одного в процесі спільної діяльності та під час комунікації [3, с.126], що в подальшому формує базу та характер соціальних відносин.

Безперечно, формування міжособистісних стосунків існували завжди, проте на кожному історичному етапі їх функціонування вони мають різні особливості та характеристики, що природно відображається в первинному виді об'єднання - в громаді.

Важливо розглядаючи міжособистісні стосунки в рамках громади виділити одну із ознак таких взаємовідносин як диспозиції сприйняття один одного в такому об'єднанні. І це дуже важливо, тому що, якщо конструктивність значної кількості осіб такої громади, і це узгоджено між всіма членами, мають єдині напрями та вектори її розвитку, то соціальні відносини лише зміцнюються при такому підході щодо вирішення взаємостосунків в громаді. Проте, є значна кількість прикладів, де є різні бачення на функціонування та управління громади, що в свою чергу призводить до ускладнення її функціонування, а це погіршує соціальні відносини, приводить до деконструкції та конфліктів.

Взаємовідносини як диспозиції взаємозв'язку опираються на цілі та зміст такого об'єднання, а також ґрунтуються на спільних цінностях його членів, що організаційно впливає на спільну діяльність, а також і виступають ґрунтом для формування соціально-психологічної атмосфери в середині громади, що в залежності до взаємоузгодженості дає або навпаки не дає потенціал для її розвитку.

Безперечно успішна та розвинена (в різних напрямках) громада дає потенціал для розвитку соціальних відносин та є прикладом для впровадження та функціонування соціальних норм. В багатьох наукових працях різних напрямів - соціологія, філософія права, психологія, політологія, державотворення та правотворення – які досліджують об'єднання, відображено, що громада має вплив на організацію та спільну діяльність та рівень свого розвитку в рамках свого формування, а також впливає на становлення соціальних міжособистісних відносин, проте й самі ж зазначені відносини мають зворотній вплив, що лише зміцнює цільову та ціннісну єдність такого об'єднання.

Одна із важливих особливостей сучасної громади в Україні у формуванні демократичних та правових соціальних відносинах є те, що українська громада, яка зараз живе під час війни, володіє такою ознакою, як соціальна мобільність.

Соціальна мобільність громади це важливий фактор для розвитку самої громади так і для соціальних відносин в її та поза її межами. Наявність такої характеристики свідчить про здатність членів громади до швидкого реагування

на сучасні виклики, на зміни в державі та самому суспільстві зокрема, що є надважливо в умовах війни. Проте соціальна мобільність це не лише про швидкісне реагування, це також і про прийняття правильних оптимальних рішень в ситуації, яка є на зараз. І ці рішення містять суб'єктивну ознаку тієї громади, для якої вони приймаються.

Виділяємо ще один аспект територіальної громади, який важливий при формуванні соціальних відносин, а саме афіліацію. Феномен цієї особливості (афіліації) громади полягає в тому, що члени та особи вказаного об'єднання бажають створити об'єднання, яке ґрунтується на об'єднуючих цілях, бажаннях, потенціалі та можливостях.

Звичайно такі феноменологічні особливості афіліації громади характеризується певними особливостями, які зумовлюються низкою чинників як національно-ментального, так й історично-соціального та політико-правового характером. Афіліація (з англ. affiliation) – з'єднання, зв'язок, соціальна потреба в прагненні створити значимі, вагомі, дієві взаємостосунки [4, С.228].

При цьому суспільство інших людей, які не входять до громади сприяють перевірці вибраного способу поведінки вказаної громади. В будь-якому суспільстві люди схильні шукати контакти з іншими людьми, але в певних обставинах ця схильність виявляється особливо вираженою, під час спільних викликів, так наприклад під час війни. Й тому, формування національної моделі громади є результатом втілення афіліаційної моделі поведінки етнічного українського суспільства, історичного й правового буття українців.

Попри різне бачення щодо основних тенденції функціонування територіальної громади та її правових положень й обов'язків є певна спільність в процесі удосконалення її діяльності зі сторони держави – ефективно та максимальне сприяння зміцненню саме статусу первинних суб'єктів місцевого самоврядування – громади, задля покращення в цілому соціальних відносин та норм.

Аналіз правової практики формування громади продемонстрував існування різних підходів щодо розуміння цього питання. Проте для формування дієвої та ефективної моделі організації української територіальної громади на основі входження її до системи місцевого самоврядування потрібно, щоб вона максимально відповідала політико-правовим і соціально-економічним умовам сьогодення нашої держави.

Список використаних джерел:

1. Бойченко І. Соціальні відносини. Філософський енциклопедичний словник. В.І. Шинкарук (гол. редкол.) та ін. Інститут філософії ім. Григорія Сковороди НАН України. Вид: Абрис. Київ. 2002. 742 с.

2. Відносини суспільні. Юридична енциклопедія : [у 6 т.]. Ред. колег.: Ю.С. Шемшученко та ін. Київ: Українська енциклопедія ім. М.П. Бажана. 1998-2004. 1734с.

3. Герасимчук А.А., Палеха Ю.І., Шиян О.М. Соціологія. Навчальний посібник. Видавець: Вид-во Європейського університету. Київ. 2004. 246с.

4. Терещенко К.В. Афіліація персоналу як соціально - психологічний чинник організаційного розвитку освітніх організацій / К.В. Терещенко / Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. –К. : А.С.К., 2011. –Т. I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. –2011. –Вип. 32. –С. 227-232.

Юрченко О. А.

аспірант

(Вищого навчального закладу

"Університет економіки та права «КРОК»")

ДИСКРИМІНАЦІЯ ПРЕДСТАВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНИХ МЕНШИН

Проблема дискримінації етнічних меншин є складною та глибоко вкоріненою проблемою, яка має глибокі наслідки для суспільств у всьому світі. Цей тип дискримінації має багато форм, охоплюючи соціальний остракізм, економічне не вигідне становище та придушення культурної ідентичності. Подолання цих викликів вимагає міцної правової основи, яка заборонити дискримінаційну поведінку та активно сприяти рівності та інклюзивності.

Дискримінація визначається як різне ставлення до особи на основі соціально приписаної характеристики. Міжнародне право відіграє вирішальну роль у встановленні універсальних стандартів і пропонує еталони для захисту прав етнічних меншин та національних груп. Ключові міжнародні документи, як-от Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації забезпечує комплексну основу для боротьби з расовою та етнічною дискримінацією. Міжнародні істотні документи підкреслюють відданість світової спільноти дотриманню прав етнічних меншин і створенню середовища, яке характеризується повагою та рівністю.

Попри те, що на національному та міжнародному рівні існують правові приписи щодо заборони дискримінації за ознакою кольору шкіри, національності та етнічного чи національного походження, а приналежність до національних меншин є захищеною характеристикою, все ж практика дискримінації, упередження, стигматизації цієї групи поширена як в країнах Європейського союзу, так і не є винятком наша держава.

Слід констатувати, що попри законодавчі зусилля, національна та етнічна нерівність в освіті, роботі, здоров'ї та кримінальному правосудді залишається [1], вказує Комісія з прав людини Великобританії. Ми додамо, що перелік можливих дискримінаційних сфер невичерпний - сфера обслуговування, реалізації політичних прав, участі у здійсненні влади також зачіпає проблема дискримінації за національною ознакою.

Дискримінація на основі етнічного походження вважається найпоширенішим типом упередження в Європі: 64% дорослих вважають расову дискримінацію широко поширеною в опитуванні 27 718 осіб [2]. Про те, що вважають представників національних меншин іншими особами, що можуть мати не повний набір прав вказали 26% європейців [3].

Проблема дискримінації представників національних меншин не тільки в позбавленні їх політичних, соціальних та економічних прав, а, в окремих випадках, може йти мова створення загрози для їх життя та здоров'я. Расова дискримінація була пов'язана з гіршим загальним психічним здоров'ям, включаючи більший психологічний дистрес, нижчу задоволеність життям і гірше загальне психічне функціонування організму людини.

Вважається, що расова дискримінація на структурному та індивідуальному рівнях впливає на здоров'я через кілька механізмів. На структурному рівні расова дискримінація може діяти через несправедливий розподіл суспільних ресурсів, які є визначальними для здоров'я (наприклад, освіта, працевлаштування, житло) та через різний доступ до медичної допомоги, а також забезпечення нижчої якості медичної допомоги.

Іншим механізмом, що зв'язує расову дискримінацію та здоров'я, може бути порушення регуляції біологічних процесів, пов'язаних зі стресом. Частий вплив расової дискримінації є хронічним стресором і пов'язаний із порушенням регуляції серцево-судинних, нейроендокринних і запальних процесів, які, у свою чергу, впливають як на фізичне, так і на психічне здоров'я. Індивідуальний ризик для здоров'я (наприклад, паління, вживання алкоголю) може пов'язувати сприйняту расову дискримінацію та здоров'я, як засіб подолання або уникнення дискримінації [4].

Існуючі іноземні експериментальні дослідження однозначно показують наявність етнічної дискримінації на ринку праці. Порівняно з більшістю населення, етнічні меншини мають значно нижчі шанси знайти роботу. Нещодавній метааналіз показує, що претенденти з іноземними іменами повинні надіслати на п'ятдесят відсотків більше заяв, ніж однаково кваліфіковані заявники з більшості, щоб бути запрошеними на співбесіду [5].

Запобігання та боротьба з дискримінацією національних меншин та інших етнічних груп передбачає необхідність проведення комплексної правової політики щодо імплементації європейських та міжнародних стандартів, формування інклюзивного середовища та практики толерантності українського суспільства.

Список використаних джерел:

1. Equality and Human Rights Commission. Healing a Divided Britain: the need for a comprehensive race equality strategy. 2016.
2. European Union. Discrimination in the EU in 2015. 2015.
3. Kelley N., Khan O., Sharrock S. Racial prejudice in Britain today. London: NatCen Social Research and Runnymede Trust, 2017.

4. Lockwood K.G., Marsland A.L., Matthews K.A., Gianaros P.J. Perceived discrimination and cardiovascular health disparities: a multisystem review and health neuroscience perspective. *Ann N Y Acad Sci.* 2018. №1428. P. 170–207.

5. Lancee B. Ethnic discrimination in hiring: comparing groups across contexts. Results from a cross-national field experiment. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 2019. №47(6), 1181–1200. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2019.1622744>

Яновицька А.В.

доцент кафедри господарсько-
правових дисциплін,
к.ю.н., доцент,
(Львівський державний
університет внутрішніх справ)

ПІДХОДИ ДО ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІРТУАЛЬНИХ АКТИВІВ

Ще 6 жовтня 2017 року у Верховній Раді України було зареєстровано законопроект № 7183 «Про обіг криптовалют в Україні». 15 листопада 2019 року було зареєстровано законопроект № 2461 «Про внесення змін до Податкового кодексу та інших законів України щодо оподаткування операцій з криптоактивами». Ці законопроекти так і не стали законами.

17 лютого 2022 року прийнято Закон України «Про віртуальні активи» № 2074-IX. Однак Закон набере чинності лише з дня набрання чинності законом України про внесення змін до Податкового кодексу України щодо особливостей оподаткування операцій з віртуальними активами [1].

Примітним є те, що наведений закон іноді іменують законом «про криптовалюту», хоча він не містить навіть такого терміну. Тут, віртуальний актив – нематеріальне благо, що є об'єктом цивільних прав, має вартість та виражене сукупністю даних в електронній формі. При цьому, віртуальні активи не є засобом платежу на території України та не можуть бути предметом обміну на майно (товари), роботи (послуги) [2].

В 2023 році у Верховній Раді було зареєстровано два альтернативні законопроекти: Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів України щодо врегулювання обороту віртуальних активів в Україні від 07.11.2023 року № 10225 та Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів України щодо врегулювання обороту віртуальних активів в Україні від 17.11.2023 року № 10225-1.

Цікавим є законопроект № 10225-1. Він був рекомендований Мінцифри та містить положення, які окрім іншого, спрямовані на вдосконалення правового регулювання віртуальних активів. Так, пропонується внести зміни у прийнятий Закон України «Про віртуальні активи» та, по суті, повністю змінити його зміст.

За цим проектом, віртуальні активи є цифровими речами, особливості обороту яких визначаються Цивільним кодексом України та Законом України «Про віртуальні активи». Усі віртуальні активи пропонується поділяти на: 1) токени електронних грошей – віртуальні активи, вартість яких пов'язана з вартістю української гривні, 2) токени, пов'язані з активами, 3) службові токени та 4) неklasифіковані віртуальні активи. При цьому, по-перше, віртуальні активи не можуть бути вкладом до статутного капіталу. По-друге, токени електронних грошей пропонується вважати законним засобом здійснення розрахунків за товари, роботи та послуги на всій території України, який може застосовуватись за спільною згодою учасників таких розрахунків [3].

Ще до внесення відповідних змін у Цивільний кодекс України, Р. А. Майданик писав, що Порядок із загальними властивостями будь-якої речі, визначальна особлива властивість цифрової речі полягає в тому, що цей предмет цифрового середовища існує та перебуває в обороті лише в цифровій формі, та щодо якого можуть виникати цивільні права та обов'язки лише шляхом внесення (зміни) записів до інформаційної системи [4, с. 173].

Незважаючи на те, що визначення віртуальних активів як цифрової речі – відповідає нормам тепер чинного ЦК України [5] (у статті 179-1 визначено, що цифровою річчю є, зокрема, віртуальні активи), їх природа все ж не до кінця виглядає визначеною. З однієї сторони, віртуальний актив, будь-якого виду, є благом, що створюється та існує виключно у цифровому середовищі та має майнову цінність (як це узгоджується із статтею 179-1 ЦК України), а з іншої – токен електронних грошей пропонується розглядати як законний засіб платежу, чим, на разі, є грошова одиниця України – гривня (стаття 192 ЦК України).

Щодо законопроекту № 10225, то Комітет з питань цифрової трансформації у своєму висновку зазначає, що цей законопроект є концептуально й текстуально тотожним Регламенту ЄС МіСА, а його прийняття наразі ще є передчасним. Мінцифри зазначає, що після набуття Україною повноцінного членства в ЄС питання відповідності *acquis communautaire* будуть вирішені автоматично, оскільки регламент МіСА стане частиною національного законодавства України, так само як і будь-який інший регламент ЄС є загальнообов'язковим для всіх його членів. Впроваджуючи МіСА, ЄС запроваджує нові стандарти з одночасним створенням й нових можливостей. Відповідно до МіСА, будь-яка компанія, що отримала авторизацію в одній країні-члені ЄС, може пропонувати власні послуги на єдиному європейському ринку для споживачів усіх 27 країн-членів ЄС. Тож цей так званий «паспортний режим» є значною перевагою європейського регламенту. Водночас Україна, разом з імплементацією положень МіСА не зможе надати подібні переваги власним постачальникам послуг, пов'язаних з оборотом віртуальних активів, оскільки наразі ще не є офіційним членом ЄС [6].

Список використаних джерел

1. Яновицька А. В. Передумови та тенденції правового регулювання криптовалюти в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал*. (7), 2022. С. 169-172.

2. Про віртуальні активи: Закон України від 17 лютого 2022 року № 2074-ІХ. *Верховна Рада України*. Офіційний веб-сайт. URL <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2074-20#n67>

3. Проект Закону про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів України щодо врегулювання обороту віртуальних активів в Україні (реєстр. № 10225-1 від 17.11.2023). *Верховна Рада України*. Офіційний веб-сайт. URL <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/43232>

4. Майданик Р. А. Цифрова річ: поняття та правова природа. *Актуальні проблеми інтелектуального, інформаційного, ІТ та Інтернет права*: матеріали Шостої всеукраїнської науково-практичної конференції (Львів, 29 вересня 2022 р.). Львів: Юрид. ф-т Львів. нац. ун-ту ім. І. Франка, 2022. С. 173-178.

5. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-ІV. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#n1448>

6. Висновок до проектів Законів про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів України щодо врегулювання обороту віртуальних активів в Україні (реєстр. № 10225 від 07.11.2023), про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів України щодо врегулювання обороту віртуальних активів в Україні (реєстр. № 10225-1 від 17.11.2023). Комітет Верховної Ради України з питань цифрової трансформації: висновок від 20.12.2023. URL: <blob:https://itd.rada.gov.ua/7634239d-c9c6-4043-bc9a-c5c350aafcd9>

ТРИБУНА МОЛОДОГО НАУКОВЦЯ

АНДРЕЙКО Марія

здобувач вищої освіти Інституту права
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

Науковий керівник:

ЯНОВИЦЬКА А.В.

доцент кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук, доцент
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

УСТАНОВЧІ ДОКУМЕНТИ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

У сучасних умовах ринкової економіки суб'єкти господарювання відіграють ключову роль у розвитку підприємницької діяльності та економічних відносин. Для ефективного функціонування будь-якого підприємства необхідно чітко визначити його правовий статус, структуру управління та порядок взаємодії між учасниками. Саме для цього розробляються установчі документи, які є юридичною основою існування суб'єкта господарювання. Вони забезпечують регламентацію прав і обов'язків засновників, встановлюють механізми управління, а також визначають межі відповідальності учасників. Установчі документи є важливою складовою не тільки внутрішньої організації підприємства, але й його взаємин із зовнішніми контрагентами, забезпечуючи довіру та прозорість у правових відносинах.

Установчими документами підприємства називаються документи встановлені законом форми, згідно з якими підприємство виникає і діє як суб'єкт права. [1, с. 669] Ці документи регламентують взаємовідносини між засновниками(учасниками), їхні права та обов'язки, порядок управління підприємством, а також правила розподілу прибутку та вирішення конфліктів.

Установчими документами суб'єкта господарювання є рішення (меморандум) про його утворення або засновницький договір, а у випадках, передбачених законом, статут (положення) суб'єкта господарювання.[2]

Засновницький договір є одним із основних установчих документів, що укладається між засновниками підприємства або організації з метою визначення прав і обов'язків кожної зі сторін.

Відповідно до ч.4 ст 57 Господарського кодексу України у засновницькому договорі засновники зобов'язуються утворити суб'єкт господарювання, визначають порядок спільної діяльності щодо його утворення, умови передачі йому свого майна, порядок розподілу прибутків і збитків, управління діяльністю суб'єкта господарювання та участі в ньому засновників, порядок вибуття та входження нових засновників, інші умови діяльності суб'єкта господарювання, які передбачені законом, а також порядок його реорганізації та ліквідації відповідно до закону.[2]

Засновницький договір повного товариства і командитного товариства, крім зазначених у законі відомостей, повинні визначати розмір частки кожного з учасників, форму їх участі у справах товариства, розмір, склад і порядок внесення ними вкладів. Стосовно вкладників командитного товариства в засновницькому договорі вказуються лише сукупний розмір їх часток у майні товариства та розмір, склад і порядок внесення ними вкладів.[3, с. 173]

Статут є одним із найпоширеніших установчих документів, який визначає правовий статус, внутрішню структуру та порядок діяльності суб'єкта господарювання. Він використовується у більшості організаційно-правових форм, таких як акціонерні товариства, товариства з обмеженою відповідальністю тощо.

Спеціальним законодавством передбачається можливість діяльності юридичної особи на підставі положення. [8, с. 225-226] Мова йде про

діяльність релігійних організацій (ст. 12 Закону України «Про свободу совісті та релігійні організації» [4]), профспілок (статті 14 і 15 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [5]), органів самоорганізації населення (ст. 12 Закону України «Про органи самоорганізації населення» [6]), громадських формувань з охорони громадського порядку (ст. 5 Закону України «Про участь громадян в охороні громадського порядку і державного кордону» [7]).

Рішення про створення підприємства — це засновницький документ, який приймається одним засновником або групою засновників, коли підприємство створюється за їхньою ініціативою. Цей документ є офіційним підтвердженням наміру заснувати нову юридичну особу та містить ключові положення, необхідні для початку її діяльності. Він використовується, зокрема, при створенні підприємств з одним засновником або в разі створення державних і комунальних підприємств.

Рішення про створення підприємства засвідчує факт створення нового суб'єкта господарювання та затверджує початкові параметри його функціонування. Це може бути одноособове рішення (якщо засновник один) або колективне рішення (якщо засновників декілька). Воно є одним із основних документів, необхідних для державної реєстрації підприємства.

Отже, установчі документи суб'єктів господарювання є фундаментальною частиною правової основи діяльності будь-якого підприємства. Вони визначають його організаційну структуру, порядок управління, правові взаємовідносини між засновниками та правила здійснення господарської діяльності. До основних видів установчих документів належать статут, засновницький договір, меморандум тощо. Кожен з цих документів має свої особливості та виконує важливі функції в управлінні підприємством і регулюванні його правового статусу. Дотримання вимог до змісту та оформлення установчих документів є необхідною умовою для законної діяльності суб'єкта господарювання, а також забезпечує прозорість і правову визначеність у взаєминах із партнерами, державними органами та інвесторами.

Список використаних джерел:

1. Петренко В. С. Поняття установчих документів суб'єктів господарювання. *Актуальні проблеми держави і права*. 2004. № 22: С. 669-673.
2. Господарський кодекс України № 436-IV від 16.01.2003. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#n416>
3. Яновицька А. В. Установчі документи юридичної особи. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2016. № 2: С. 170-176.
4. Про свободу совісті та релігійні організації: Закон України від 23.04.1991 №987-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/987-12#Text>

5. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 №1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>

6. Про органи самоорганізації населення: Закон України від 11.07.2001 №2625-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2625-14#Text>

7. Про участь громадян в охороні громадського порядку і державного кордону: Закон України від 22.06.2000 № 1835-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1835-14#Text>

8. Бровченко Т. І. Законодавче регулювання установчих документів юридичних осіб. *Вчені записки ТНУ імені ВІ Вернадського. Серія: юридичні науки*. 2021. № 32: С. 24-30.

АФТАНАСІВ Валерія
здобувач вищої освіти Інституту права
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

Науковий керівник:
ДОЛИНСЬКА М.С.
завідувач кафедри господарсько-правових дисциплін,
доктор юридичних наук, професор
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

ЗАХИСТ ПРАВА ВЛАСНОСТІ НА ЗЕМЕЛЬНУ ДІЛЯНКУ В УМОВАХ ОКУПАЦІЇ

Війна на теренах нашої Держави, розпочата 24 лютого 2022 року, кардинально змінила життя українців та суттєво вплинула на усі сфери суспільства, зокрема на земельні відносини. Земля, як один із найважливіших ресурсів, опинилася в епіцентрі воєнних дій.

В умовах збройного конфлікту власники землі, аграрії та загалом суспільство стикаються з низкою викликів, пов'язаних із захистом та ефективним використанням земельних ресурсів. Російська федерація щодня порушує права людини, і ситуація з «легалізацією» своїх дій, спрямованих на відчуження нерухомості українців, не є винятком.

Окупаційні адміністрації, створені росією на тимчасово окупованих територіях України, активно займаються незаконним заволодінням землею мирних жителів. Використовуючи фіктивні процедури «реєстрації» та «передачі у муніципальну власність», окупанти фактично грабують українців. Очевидно, що такі дії є грубим порушенням міжнародного гуманітарного права, які спрямовані на привласнення українських ресурсів. Проте варто розуміти, що жодні рішення, прийняті окупаційною владою на території нашої

Держави щодо нерухомого майна українців, не мають юридичної сили.

Національне законодавство України забезпечує стабільність правових відносин, пов'язаних із правом власності, навіть за умов окупації. Конституція України гарантує непорушність права власності, як одного із фундаментальних. Зокрема, статтею 41 передбачено, що «Кожен має право володіти, користуватися і розпоряджатися своєю власністю...», а статтею 13 Конституції встановлено, що Земля є об'єктом права власності Українського народу [1].

Стаття 78 Земельного кодексу України змістом права власності на землю також визначає право володіти, користуватися і розпоряджатися земельними ділянками [2].

Законом України «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України» від 27 квітня 2014 року № 1207-VII закріплено окремі положення, які стосуються збереження права власності на землю на тимчасово окупованих територіях, що полягають у наступному:

- незважаючи на окупацію, право власності на землю, що належить фізичним або юридичним особам України, залишається незмінним. Тобто, окупаційна влада не має повноважень це скасувати чи обмежити;

- будь-які дії РФ, спрямовані на зміну власника земельної ділянки, що розташована на тимчасово окупованій території, вважаються недійсними та не створюють юридичних наслідків на території України;

- після деокупації території власники матимуть змогу відновити свої права на нерухоме майно в повному обсязі [3].

Варто зазначити, що громадяни України, яким стало відомо про «націоналізацію» їхнього майна, розташованого в зоні проведення бойових дій, можуть звернутися до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини чи правоохоронних органів, та повідомити про наявність такого факту. Для цього необхідно надати копії наявних документів та відомостей про скоєний злочин [4].

Складність полягає у тому, що в умовах окупації власникам землі часто проблематично довести свої права на нерухоме майно у зв'язку з втратою документів, зміною адміністративних кордонів чи інші об'єктивні обставини.

Хоча міжнародне гуманітарне право забороняє незаконне заволодіння майном, на практиці його норми часто порушуються. Зокрема, ст. 1 Протоколу №1 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод чітко проголошує, що ніхто не може бути позбавлений своєї власності без належних на те підстав. А позбавлення власності допустиме лише у виняткових випадках, передбачених законом та в інтересах суспільства [5, с. 74]. Звичайно, що жодні інтереси суспільства чи принципи міжнародного права у діях російської федерації не вбачаються.

Видається доцільним підкреслити, що вирішення земельних спорів у зонах проведення бойових дій часто має політичний характер. Це часто призводить

до того, що рішення приймаються не на основі законності та справедливості, а з урахуванням політичних інтересів сторін. В даному контексті вагомою є Гаазька конвенція про закони і звичаї сухопутної війни 1907 року, адже її положення зобов'язують державу-окупанта вживати заходів для захисту майна на тимчасово окупованій території. Також Конвенція передбачає, що держава-агресор повинна компенсувати збитки, завдані майну під час тимчасової окупації [5, с. 74].

Порядок визначення шкоди та збитків, завданих Україні внаслідок збройної агресії Російської Федерації, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 20.03.2022 № 326, передбачає механізми оцінки шкоди та збитків, завданих власникам/користувачам земельних ділянок, внаслідок війни.

На нашу думку, цей Порядок детально описує як оцінювати масштаби втрат земельного фонду. Здійснивши аналіз роботи Пілічевої М. О. [6], що безпосередньо досліджувала дане питання, ми виокремили основні критерії, за якими варто проводити таку оцінку:

- реальні витрати на відновлення земель, пошкоджених внаслідок військових дій, будівництва та обслуговування різноманітних інженерних споруд, зокрема оборонних і прикордонних;
- прямі фінансові збитки власників сільськогосподарських земель;
- необхідні інвестиції для відновлення зрошувальних та осушувальних систем;
- вартість проведення робіт по розмінуванню територій.

Вважаємо, цей Порядок є важливим в контексті даної проблематики, оскільки він забезпечує системний підхід до фіксації та документування збитків, завданих земельним ресурсам внаслідок військових дій. Безперечно, це стане першим кроком до відшкодування збитків та відновлення прав власності після деокупації східних та південних регіонів України.

Попри всі складнощі, проблема захисту права власності на земельну ділянку в умовах окупації не є безвихідною. Завдяки спільним зусиллям міжнародної спільноти, держав, громадянського суспільства та міжнародних організацій можна досягти значних успіхів у відновленні справедливості.

Міжнародне співтовариство повинно надавати всебічну підтримку Україні задля покращення ефективності механізмів захисту прав власності її громадян, що, безперечно, стане першим кроком до відбудови нашої Держави у повоєнний період.

Список використаної літератури:

1. Конституція України від 28.06.1996. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Земельний кодекс України: Закон України від 25.10.2001 №2768-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2768-14>

3. Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України: *Закон України* від 27.04.2014 №1207-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1207-18>

4. Щодо «узаконення» окупаційною владою нерухомого майна українців на тимчасово окупованих територіях (ТОТ). *Секретаріат Уповноваженого Верховної Ради з прав людини*. URL: https://www.ombudsman.gov.ua/news_details/shchodo-uzakonennya-okupacijnoyu-vladoyu-neruhomogo-majna-ukrayinciv-na-timchasovo-okupovanih-teritoriyah-tot

5. Литвиненко Є. В., Лимонько А. О. Врегулювання спорів про майно та власність у зоні конфлікту: правовий статус тимчасово окупованих територій. *Київський часопис права*, (1). 2024. С. 72-77.

6. Пілічева М. О. Сучасні технології землеустрою та кадастру. *Навчальне видання*. Харківський національний університет міського господарства ім. О. М. Бекетова. Харків, 2022. С. 107.

Барабах М.О.

здобувач вищої освіти Інституту права
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

Науковий керівник:

ЯНОВИЦЬКА А.В.

доцент кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук, доцент
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

ДЕРЖАВНА ПІДТРИМКА ПІДПРИЄМНИЦТВА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Підтримка бізнесу є одним з пріоритетних завдань нашої держави, адже однією з найважливіших задач реформування економіки України є підтримка розвитку малого та середнього бізнесу. Значення підприємництва та його вплив на економіку країни є досить великим. По-перше, бізнес є важливим джерелом державного бюджету, по-друге, це нові робочі місця, по-третє, це розширення виробництва товарів і послуг та поліпшення конкурентоспроможності на глобальному ринку.

З початку повномасштабного вторгнення економіка України потерпає від нищівних руйнувань. І тому для нашої держави наразі особливо актуальним є розробка та реалізація ефективної державної політики підтримки розвитку бізнесу.

Мельник Т.Ю. вважає, що під державною підтримкою підприємництва слід розуміти державне регулювання підприємницької діяльності, яке

передбачає свідоме формування державними органами відповідних інструментів підтримки бізнесу, зокрема, створення стимулів, використання матеріальних чи інших фінансових ресурсів, що залучаються для його суб'єктів [1, с. 4].

У 2017 році набрав чинності Закон України «Про державну допомогу суб'єктам господарювання» від 1.07.2014 р. №1555-VII, який встановлює правові засади моніторингу державної допомоги суб'єктам господарювання, здійснення контролю та забезпечення захисту та розвитку конкуренції, підвищення прозорості функціонування системи державної допомоги та дотримання міжнародних зобов'язань України у сфері державної допомоги.

Зокрема Закон передбачає ряд форм, у яких може реалізуватись державна підтримка: 1) надання субсидій та грантів; 2) надання дотацій; 3) надання податкових пільг, відстрочення або розстрочення сплати податків, зборів чи інших обов'язкових платежів; 4) списання боргів, включно із заборгованістю за надані державні послуги, списання штрафних санкцій, компенсація збитків суб'єктам господарювання; 5) надання гарантій, кредитів на пільгових умовах, обслуговування кредитів за пільговими тарифами; 6) зменшення фінансових зобов'язань суб'єктів господарювання перед фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування; 7) надання, прямо чи опосередковано, суб'єктам господарювання товарів чи послуг за цінами нижче ринкових або придбання товарів чи послуг суб'єктів господарювання за цінами, вище ринкових; 8) продаж державного майна за цінами, нижче ринкових; 9) збільшення державної частки в статутному капіталі суб'єктів господарювання або збільшення вартості державної частки на умовах, неприйнятних для приватних інвесторів [2].

З початку повномасштабного вторгнення, офіс з розвитку підприємництва та експорту, національного проєкту Дія. Бізнес провів дослідження стану бізнесу під час воєнного стану. Результати дослідження показали, що з травня по червень 2022 року близько 50% бізнесу не працювали; 19% були змушені здійснити релокацію; серед малого та середнього бізнесу було скорочено понад 1 млн працівників; 33,4% адаптувалися та мали стратегію дій [3].

І тому у 2022 році був прийнятий Закон України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів України щодо дії норм на період дії воєнного стану», який передбачав такі заходи підтримки підприємництва: 1) право на використання спрощеної системи оподаткування платникам єдиного податку 3 групи, а саме фізичним особам- підприємцям та юридичним особам будь-якої організаційно-правової форми, у яких протягом календарного року обсяг доходу не перевищує 10 мільярдів гривень; 2) звільнення від сплати єдиного податку платників 1 та 2 груп; 3) встановлення мораторію на перевірки щодо повноти нарахування, декларування та сплати ЄСВ; 4) запровадження програми щодо тимчасового переміщення підприємств з постраждалих під час війни регіонів [4].

Національний проєкт Дія. Бізнес опублікував такі засоби підтримки

підприємництва в умовах війни. Перше, це компенсація за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб. Кабінет Міністрів України ухвалив постанову якою вносяться зміни до порядку надання компенсації роботодавцям за працевлаштованого ВПО. За кожного працевлаштованого держава виплачує роботодавцю компенсацію у розмірі мінімальної зарплати (6700 грн) впродовж 2 місяців. Друге, це урядова програма ЄРобота. Запущено офіційний сайт програми ЄРобота, на якому можна ознайомитись з умовами участі по кожному грантованому конкурсу та по дати заявку на отримання гранту від держави. Третє, це фінансування українських експортерів. Була створена кредитна програма для компаній, які через агресію рф потребують додаткового фінансування для реалізації експортних контрактів. І четверте, це допомога від Ради бізнес-омбудсмена. Рада бізнес-омбудсмена безкоштовно представляє та захищає законні права підприємців перед державними органами [5].

Отже, побудова стабільної економіки в Україні залежить від багатьох чинників, зокрема і війни, і тому держава повинна розроблювати та впроваджувати дієві механізми державного регулювання, які б стимулювали підприємницьку діяльність.

Список використаних джерел:

1. Мельник Т.Ю. Державна підтримка та стимулювання розвитку бізнесу в Україні під час дії воєнного стану. *Економіка, управління та адміністрування*. 2022. № 2. С. 1-11

2. Про державну допомогу суб'єктам господарювання: Закон України № 1555-VII від 01.07.2014 р. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1555-18#Text>

3. Дія. Бізнес. Регіональні результати дослідження стану та потреб бізнесу в умовах війни. [Електронний ресурс]. URL: <https://business.diia.gov.ua/cases/novini/regionalni-rezultatidoslidzenna-stanu-ta-potreb-biznesu-v-umovah-vijni>. (дата звернення: 30.09.2024)

4. Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів України щодо дії норм на період дії воєнного стану : Закон України № 2120-IX від 15.03.2022 р. [Електронний ресурс]. Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2120-20#Text>

5. Дія. Бізнес. Підтримка бізнесу в умовах війни.[Електронний ресурс]. URL: <https://business.diia.gov.ua/wartime> . (дата звернення: 30.09.2024)

БЕРЕЗОВСЬКА Вікторія
здобувач вищої освіти Інституту права
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

Науковий керівник:
ЯНОВИЦЬКА А.В.

доцент кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук, доцент
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

ДІЯЛЬНІСТЬ ФІЗИЧНОЇ ОСОБИ - ПІДПРИЄМЦЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Відповідно до підпункту в пункту 14.1.139 статті 14 Податкового кодексу фізична особа – підприємець (далі - ФОП), яка: або є платником податків і зборів, встановлених цим Кодексом, крім єдиного податку; або є платником єдиного податку за ставкою, що передбачає сплату податку на додану вартість; або є платником єдиного податку за ставкою, що передбачає включення податку на додану вартість до складу єдиного податку, і добровільно переходить у встановленому цим Кодексом порядку на сплату єдиного податку за ставкою, що передбачає сплату податку на додану вартість[1].

Відповідно до статті 42 Господарського кодексу, підприємництво - це самостійна, ініціативна, систематична, на власний ризик господарська діяльність, що здійснюється суб'єктами господарювання (підприємцями) з метою досягнення економічних і соціальних результатів та одержання прибутку[2].

Відповідно до статті 1 ЗУ “Про правовий режим воєнного стану” воєнний стан - це особливий правовий режим, що вводиться в Україні або в окремих її місцевостях у разі збройної агресії чи загрози нападу, небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності та передбачає надання відповідним органам державної влади, військовому командуванню, військовим адміністраціям та органам місцевого самоврядування повноважень, необхідних для відвернення загрози, відсічі збройної агресії та забезпечення національної безпеки, усунення загрози небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності, а також тимчасове, зумовлене загрозою, обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень[3].

Запровадження воєнного стану 24 лютого 2022 року в Україні означає перехід до спеціального режиму господарювання, визначеного статтею 417 Господарського кодексу України. Данна стаття встановлює, що у період дії воєнного стану правовий режим господарської діяльності визначається на основі законів про оборону України, про режим воєнного стану та інших законодавчих акт. Економіка теж відчула реалі війни тим, що саме малим та середнім бізнесам в той період було вкрай не легко, через відсутність чіткого механізму підтримки та дерегуляції, яка спрямована на спрощення ведення

бізнесу. Включаючи реєстрацію податкового контролю, ліцензування та видачу дозволів. На початкових стадіях ведення воєнного стану були тимчасово заблоковані державні реєстри для захисту від кібератак. З березня 2022 року підприємцям знов дозволи проводити основні реєстраційні дії, а саме відкриття, закриття ФОП і внесення змін до видів діяльності Класифікація видів економічної діяльності (далі - КВЕД). Завдяки вище зазначеним змінам, Т. Швидка зауважує, що багато підприємств перепрофілювали свій бізнес для підтримки армії. Значні зміни відбулися і у податковій системі. Під час воєнного стану підприємці отримали право на тимчасове звільнення від податків, можливість сплати знижену ставку податку (2%) для другої та третьої групи, тим самим дозволити підприємцям сплачувати менші податки для бізнесів, які функціонують на територіях, де ведуться бойові дії[4].

Відносно аспектів ліцензування суб'єктів господарювання під час воєнного стану в Україні, А. Кухарчук звертає увагу на Постанову №314 “Деякі питання забезпечення провадження господарської діяльності в умовах воєнного стану” від 18.03.2022 року Кабінетом Міністрів України. У вище згаданій постанові передбачено, під час дії воєнного стану право на провадження господарської діяльності набувається суб'єктами господарювання лише з поданням до Міністерства економіки декларації про провадження господарської діяльності, без отримання документів на певний дозвіл. Форма подання декларації може бути в двох видах: паперова та електронна незалежно від місця реєстрації чи перебування ФОП. У разі подання заяви в паперовій формі, то декларацію слід подавати через центр адміністративних послуг, чи поштовими засобами. Якщо заява в електронному форматі, то вона подається через Єдиний державний веб-портал електронних послуг. Постанова №314 має свої винятки, такі які унеможливають отримання ліценції на підставі декларації відносно господарської діяльності, пов'язаної з виробництвом лікарських засобів, вироблення психотропних та наркотичних речовин (медичного канабісу), які передбаченні для вживання важкохворими особами[5].

Отже, підсумовуючи вище зазначені слова можна зробити висновок, що діяльність ФОП в умовах воєнного стану відіграє ключову роль у збереженні економічної стабільності України. Звичайно з війною ФОП зустрілися з великою кількістю викликів, але більшість справилися. Зараз багато підприємств перепрофілювалися тим самим підтримують економіку та сприяють обороноздатності країни.

Запровадження нових режимів оподаткування, таких як зниження ставок податку на 2%, звільнення від сплати єдиного соціального внеску та тимчасове призупинення регуляторних обмежень, полегшило бізнес-середовище в умовах воєнного стану.

Водночас, незважаючи на позитивні зміни, багато підприємців все ще стикаються з такими ризиками, як подвійне оподаткування або втрата конкурентоспроможності через зростання витрат на закупівлю матеріалів з

податком на подану вартість (далі – ПДВ). Проте уряд впроваджує вдосконалювати законодавчу базу для зменшення цих ризиків та створення умов для більш ефективної діяльності бізнесу.

Тому діяльність ФОП під час воєнного стану демонструє значну гнучкість та адаптивність. Завдяки змінам у законодавстві підприємці не лише вистояли, а й зробили свій внесок для мінімального укріплення національної економіки та й на далі допомагають мінімізувати збитки, які щодня завдаються економіці.

Список використаних джерел:

1. Податковий кодекс України: Закон від 02.12.2010 р.. № 2755-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>

2. Господарський кодекс України: Закон від 16.01.2003 р.. № 436-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text>

3. Про правовий режим воєнного стану: Закон від 12.05.2015 р.. № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>

4. Швидка Т.І.. Ведення господарської діяльності фізичними особами-підприємцями в період воєнного стану. *Юридично науковий електронний журнал*. 2023. URL: http://lsej.org.ua/1_2023/40.pdf

5. Кухарчук А.М.. Особливості правового статусу фізичної особи під час здійснення підприємницької діяльності в умовах воєнного стану. *Юридично науковий електронний журнал*. 2022. URL: http://lsej.org.ua/9_2022/54.pdf
здобувач вищої освіти Інституту права

БОДНАРЧУК Діана

здобувач вищої освіти Інституту права
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

Науковий керівник:

ДОЛИНСЬКА М.С.

завідувач кафедри господарсько-правових дисциплін,
доктор юридичних наук, професор
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

ПОНЯТТЯ «ДОБРОСУСІДСТВО» ТА ЙОГО ЗМІСТ У ЗЕМЕЛЬНОМУ ПРАВІ

Відповідно до положень Конституції України, а саме статті 14, земля є основним національним багатством, що перебуває під особливою охороною держави. Право власності на землю гарантується кожному громадянину. Та якщо брати до уваги сучасні реалії, досить актуальним залишається питання щодо мирного співіснування власників та користувачів сусідніх земельних

ділянок. Власне, для регулювання так званих «сусідських» відносин було впроваджено правовий інструмент під назвою «добросусідство», який в подальшому був закріплений у Главі 17 Земельного кодексу України.

Земельний кодекс України, який був ухвалений Верховною Радою України 25 жовтня 2001 року, регулює не тільки земельні відносини щодо володіння, користування і розпорядження землею, а й також відносини добросусідства. Добросусідство можна тлумачити як відносини між сусідами, певні етико-моральні норми та дружні взаємини, які є характерними для сусідів, так звані умови співжиття сусідів, сусідські права і обов'язки. Дослідженням інституту «добросусідства» займалися багато науковців, а саме: А.М. Мірошниченко, І.В. Мироненко, Т.О. Третяк, А.Г. Барабаш, О.В. Заєць, П.Ф. Кулинич, О.А. Любов, Р.І. Марусенко, О.М. Пащенко та інші.

З аналізу змісту статті 103 Земельного кодексу України випливає, що добросусідство полягає у тому, що власники та землекористувачі земельних ділянок повинні обирати такі способи використання земельних ділянок відповідно до їх цільового призначення, при яких власникам, землекористувачам сусідніх земельних ділянок завдається найменше незручностей.

Йдеться про затінення, неприємні запахи, задимлення, шумове забруднення тощо. Як зазначає Ігор Мироненко, власник чи землекористувач не може перешкоджати впливу димом, теплом, кіптявою, шумом, струсом чи спричиненню подібних незручностей із сторони сусідньої ділянки, якщо вони не виходять за межі нормально допустимих у конкретній ситуації[3,С.96]. Тобто, законодавець захищає права та законні інтереси власників та землекористувачів сусідніх земельних ділянок. Зокрема, робиться акцент на використанні земельних ділянок в межах їх цільового призначення, що є імперативною нормою. Сусіди зобов'язані здійснювати будь-яку дозволена діяльність на своїх ділянках, не порушуючи права на землю один одного, та дотримуватись при цьому принципу співпраці в напрямку покращення загальних якісних характеристик землі. Добросусідство включає в себе зобов'язання власників чи користувачів земельних ділянок дотримуватись прийнятих норм та правил використання землі, запобігати нанесенню шкоди чи завдавати будь-який дискомфорт для сусідів та уникати дій, які можуть негативно вплинути на їх правові можливості.

На думку О.І.Заєць, земельно-правове добросусідство – це врегульовані земельним законодавством суспільні відносини між землевласниками, землекористувачами, іншими титульними володільцями земельних ділянок та їх сусідами[4,С.29]. Тобто, сторонами відносин добросусідства є як власники земельних ділянок, так і землекористувачі(частина перша статті 91, частина перша статті 96 Земельного кодексу України), що говорить про те, що правила щодо добросусідства виступають як обмеження щодо здійснення не лише права власності на земельну ділянку, а й інших прав на землю, наприклад, права постійного користування земельною ділянкою, оренди, емфітевзису,

суперфіцію та інші.

Як було зазначено вище, поняття «добросусідство» розглядається як правовий інститут земельного права, але О.А.Лобов вважає, що також доцільно розглянути поняття «добросусідство» як фундаментальний принцип земельного права[5,С.107]. Інститут добросусідства створений для запобігання можливих конфліктів, це досягається шляхом дотримання певних правил. Проте, варто зазначити, що на практиці досить часто виникають спори між сусідами, які не дотримувалися засад добросусідства. Найчастіше це спори з приводу встановлення та погодження меж між земельними ділянками землевласників чи землекористувачів. Такі випадки, а також інші земельні спори вирішуються відповідно до статті 158 Земельного кодексу України, судами, органами місцевого самоврядування та центральними органами виконавчої влади, що реалізують державну політику у сфері земельних відносин.

Висновок. Добросусідство – інститут земельного права, сукупність закріплених законодавством земельних норм, які регулюють відносини між власниками (землекористувачами) земельних ділянок і суміжних земельних ділянок, для забезпечення правового, мирного співіснування. Добросусідство – повинно стати принципом обов'язкової взаємоповаги, взаємодії та взаєморозуміння між власниками та користувачами земельних ділянок.

Список використаних джерел

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Земельний кодекс України від 25.10.2001 № 2768-III URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2768-14#Text>
3. Мироненко І.В. Поняття та зміст відносин добросусідства // Підприємництво, господарство і право. 2009. №11. С. 95-98.
4. Заєць О. Онтологічні та еколого-правові аспекти добросусідства за земельним законодавством України // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки. 2012. № 92. С. 28-31.
5. Лобов О.А. Добросусідство в земельному праві України: історико-правовий аспект // Проблеми законності. 2011. № 116. С. 102- 108.

БОЖИК Мар'яна
здобувач вищої освіти Інституту права
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

Науковий керівник:
ХОМКО Л.В.
професор кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук, доцент

НАПРЯМИ ГАРМОНІЗАЦІЇ ГОСПОДАРСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ТА ЗАКОНОДАВСТВА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Одним з найважливіших кроків є гармонізація господарського законодавства відповідно до європейських стандартів для поглиблення співробітництва з Європейським Союзом, адже українське законодавство потребує суттєвих змін, щоб досягти сталого зростання. Це дозволить залучити іноземні інвестиції, підвищити конкурентоспроможність українських підприємств та покращити інвестиційний клімат у країні тощо.

Для України європейська інтеграція – це шлях до модернізації вітчизняних підприємств, залучення іноземних інвестицій та новітніх технологій, підвищення конкурентоспроможності української продукції, отримання фінансових ресурсів для розвитку економіки, підвищення якості життя громадян, поліпшення системи охорони здоров'я, зміцнення верховенства права тощо [3, С. 64].

Варта відмітити про суттєве значення гармонізації господарського законодавства України з законодавством ЄС у контексті євроінтеграційних процесів. Розвиток відносин з Європейським Союзом значною мірою залежить від законодавчого закріплення незворотності ринкових перетворень в Україні та надання надійних гарантій захисту прав людини, що, в свою чергу, показує про готовність нашої країни виконувати взяті на себе міжнародні зобов'язання.

Дослідження процесу гармонізації законодавства України з правом Євросоюзу в рамках Угоди про асоціацію з ЄС доцільно розглядати як певний визначений структурований процес. Структура, зміст та характерні особливості цього процесу розкриваються, в тому числі, й через способи гармонізації, як певні окремі за характером і формою шляхи здійснення гармонізаційного процесу. До числа таких способів можна віднести, зокрема, приєднання України до міжнародних угод, прийняття відповідних національних правових актів, узгодження відповідних положень національної нормативної бази, взаємне визнання національних стандартів Україною та ЄС [4, С. 304].

Згідно із Загальнодержавною програмою адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу від 18 березня 2003 року, вказується що державна політика України щодо адаптації законодавства формується як складова частина правової реформи в Україні та спрямовується на забезпечення єдиних підходів до нормопроєктування, обов'язкового врахування вимог законодавства Європейського Союзу під час нормопроєктування, підготовки кваліфікованих спеціалістів, створення належних умов для інституціонального, науково-освітнього, нормопроєктного,

технічного, фінансового забезпечення процесу адаптації законодавства України [1].

Натомість гармонізацію визначають як процес, який веде лише до усунення протиріч, та передбачає створення адаптованих до національної правової системи норм, які застосовуються в загальному порядку [5, С. 49].

Європейський союз прагне до систематизації господарського законодавства. Із цією метою видано «Господарський кодекс ЄС», в якому систематизовані найважливіші нормативно-правові акти. Українським законодавцям потрібно частіше звертати увагу на даний кодекс, що допоможе зближенню стандартів ЄС зі стандартами господарських відносин в Україні [3, С. 64].

У контексті євроінтеграції, фактично нині господарське законодавство України дуже важко назвати досконалим. Не вперше виноситься питання доцільності Господарського кодексу як єдиного, кодифікованого нормативноправового акту. Проблема є також застарілий підхід до визначення основних правових явищ та велика кількість нормативно-правових актів, які суперечать один одному [6, С. 118].

Українська правова система потребує адаптації до сучасних економічних і політичних реалій, особливо у зв'язку з євроінтеграційними процесами та наслідками російсько-української війни. Відміна Господарського кодексу є частиною цього процесу. Господарський кодекс України істотним чином регулював господарські відносини, але з часом виявилися його недоліки, такі як фрагментарність правових норм і суперечності з іншими законодавчими актами. Це викликало необхідність його перегляду та вдосконалення... Водночас скасування Господарського кодексу може створити період правової невизначеності та спричинити проблеми для юридичних осіб, які потребуватимуть адаптації до нових умов [7, С. 390].

Пропозиції щодо скасування ГКУ аж ніяк не узгоджуються з європейськими правовими стандартами та здебільшого суперечать правотворчій практиці багатьох європейських країн. Вважаємо, що пріоритетним напрямом реформування господарського законодавства залишається його модернізація та подальша адаптація до економічного законодавства ЄС [8, С. 212].

Слід підкреслити, що в ГК України закріплюється загальний підхід Угоди про асоціацію – а саме мета підтримки вільної конкуренції, заохочення розвитку підприємництва, необхідність досягнення балансу публічних і приватних інтересів. Тому належна реалізація засадничих положень ГК України дозволить досягти економічних цілей Угоди про асоціацію [9, С. 72].

У разі здійснення спроб адаптувати національне законодавство до європейських стандартів будуть створюватися умови задля спрощення процесу євроінтеграції України та поліпшення співпраці на міжнародному ринку. Проте, звісно, не всі норми буде одразу легко запровадити на практиці, а також адаптувати правозастосувачів. Ще одним варіантом трансформації

законодавчої системи України є інтеграція спеціальних законів, що регулюють окремі аспекти господарської діяльності, у загальну систему законодавства. Це дозволить зберегти спеціальні правові норми, але зробити їх частиною більш узгодженої системи. Таким чином можна досягти правового регулювання окремих галузей економіки, підвищити ефективність через усунення дублювань та суперечностей. Водночас неможливо повністю уникнути можливостей збереження деяких правових колізій. Подібні трансформації законодавчої бази потребуватимуть внесення чималих змін у наявні кодекси та можуть сприяти ризику недостатньої узгодженості з іншими правовими нормами. [7, С. 389].

Фахівцями Інституту економіко-правових досліджень НАН України було підготовлено Концепцію модернізації господарського законодавства на базі Господарського кодексу України, яка була оприлюднена та доведена до відома громадськості у 2021 р., в якій чітко визначені проблеми сучасного етапу розвитку господарських відносин та господарського законодавства, шляхи їх вирішення та очікувані результати від модернізації. Наголошується про досягнення правової визначеності основних засад господарської (економічної) діяльності з урахуванням сучасних економічних реалій в умовах наближення законодавства України до права Європейського Союзу; системному усуненню корупційних ризиків в економічних відносинах; розвитку добросовісної конкуренції; створенню сприятливого інвестиційного клімату; створенню нових робочих місць тощо [2].

Загалом законодавство ЄС є доволі динамічним, особливо враховуючи напрям політики ЄС на розвиток зеленої економіки та цифровізації, тому приймається і низка положень, які удосконалюють торгівлю у цих напрямках. Для України важливим завданням є не тільки адаптація національного законодавства до уже чинних актів ЄС, а й врахування тих ідей правової політики, які активно обговорюються та розробляються у ЄС, зокрема положення щодо гармонізації бізнес-права [10, С. 390].

Україна постає перед сукупністю викликів, найголовніше це адаптувати кодекс до європейського законодавства. На практиці в ЄС процеси адаптації національних законодавств держав-членів Співтовариства здійснюються постійно. Прикладами служать Директиви Ради Європейського Співтовариства, які безпосередньо регулюють окремі питання адаптації законодавства держав-членів ЄС [3, С. 63].

Отже, на даний час Україна провадить процес наближення національної правової системи до законодавства Європейського Союзу, бо гармонізація українського господарського законодавства з європейським правом є необхідною умовою для інтеграції України в європейський економічний простір та розвитку української економіки.

Список використаних джерел:

1. Загальнодержавною програмою адаптації законодавства України до

законодавства Європейського Союзу від 18 березня 2003 року, № 1629-IV, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1629-15#Text>

2. Концепція модернізації господарського законодавства України: схвалена на розширеному засіданні Координаційного бюро Національної академії правових наук України (протокол від 25.02.2021 № 1), схвалена та рекомендована до друку Вченою радою Державної установи «Інститут економіко-правових досліджень імені В. К. Макутова Національної академії наук України» (протокол від 05.03.2021 № 3). *Юридичний вісник України*. 2021. № 15. С. 18–19.

3. Замрига А. Проблематика оновлення господарського законодавства в контексті угоди про асоціацію між Україною та ЄС. *Господарське право і процес*. № 6. 2016. С. 60–65.

4. Марченко В. Б. Способи гармонізації господарського законодавства України в рамках Угоди про асоціацію з ЄС. № 8. 2013. С. 303–305.

5. Мілаш В.С. Європеїзація господарського договірної права України як напрям правової інтеграції. *Topical issues of law: theory and practice*. 2018. № 1 (35), С. 47–57.

6. Замрига А. В. Гармонізація українського господарського права та комерційного права країн Європейського союзу. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія ПРАВО. Випуск 44. Том 1. 2017. С. 117–120.

7. Сегал Є.А. Причини та наслідки скасування Господарського кодексу в Україні. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. Серія ПРАВО. 2024. Випуск 83: частина 1. С. 385–390.

8. Шемет У. Р., Тимченко Л. М. Pro vs contra рекодифікації господарського законодавства України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 8. С. 209–212.

9. Зятіна Д. Вреалізація положень Господарського кодексу України як запорука досягнення завдань Угоди про асоціацію між Україною та ЄС. *Правове забезпечення ринкових відносин в умовах громадянського суспільства: збірник наукових праць*. 2021. Випуск 4. С. 70–73;

10. Черненко О. А., Погарченко Т. В. Модернізація законодавства у галузі господарсько–торгівельної діяльності в умовах євроінтеграції. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. Серія ПРАВО. 2023. Випуск 80. С. 277–282;

ВЕРГУН Володимир
здобувач вищої освіти Інституту права
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

Науковий керівник:
ДОЛИНСЬКА М.С.

завідувач кафедри господарсько-правових дисциплін,
доктор юридичних наук, професор
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

ПРИМУСОВЕ ВІДЧУЖЕННЯ ЗЕМЕЛЬ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПРИЗНАЧЕННЯ ІНОЗЕМЦЯМИ В УКРАЇНІ: ЗЕМЕЛЬНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

У багатьох країнах світу існують суворі законодавчі обмеження щодо придбання іноземцями земель сільськогосподарського призначення. Україна також запровадила відповідні норми, які зобов'язують іноземних спадкоємців примусово відчужувати такі земельні ділянки. Однак, детальних правових механізмів для реалізації цих вимог досі не розроблено на достатньому рівні, що створює колізії та викликає непорозуміння як серед спадкоємців, так і у державних органах, що здійснюють регулювання цього процесу.

Згідно з ч. 2 ст. 81 Земельного кодексу України, іноземці та особи без громадянства мають право набувати у власність лише земельні ділянки, які не призначені для сільськогосподарських потреб. У той же час, ч. 4 цієї ж статті дозволяє таким особам успадковувати земельні ділянки сільськогосподарського призначення, проте за умови їх обов'язкового подальшого відчуження. Відповідно до цього положення, успадковані іноземцями або особами без громадянства землі сільськогосподарського призначення повинні бути відчужені протягом одного року [1].

Якщо іноземці або особи без громадянства не здійснили відчуження земельної ділянки у встановлені строки, їхнє право власності припиняється. У такому разі земельна ділянка підлягає примусовому відчуженню відповідно до пункту «е» ч. 1 ст. 140 та ч. 2 ст. 145 Земельного кодексу України. Відповідно до пункту «д» ч. 1 ст. 143 цього кодексу, примусове припинення права власності на земельну ділянку може бути здійснене виключно через суд [1].

Згідно з ч. 4 ст. 145 Земельного кодексу України, позов про конфіскацію земельної ділянки подає до суду орган, відповідальний за державний контроль за використанням та охороною земель. Земельна ділянка, конфіскована за рішенням суду, має бути продана на земельних торгах. Колишній власник отримує кошти від продажу, за винятком витрат, пов'язаних із організацією торгів [1]. Процедуру також пояснює Лист Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ № 10-71/0/4-13 від 16.01.2013, в якому зазначається, що у справах про примусове відчуження успадкованих іноземцями земель сільськогосподарського призначення позов можуть подавати органи прокуратури в межах своїх повноважень, визначених законодавством України [2]. Практика свідчить, що суди задовольняють позови відповідних органів прокуратури, ухвалюючи рішення про відчуження земельних ділянок на користь територіальних громад або держави. У своїх

рішеннях суди підкреслюють, що іноземні громадяни зберігають право на повне відшкодування вартості відчуженої земельної ділянки.

Проте порядок виплати грошової компенсації при примусовому відчуженні земельних ділянок законодавчо не врегульований. Внаслідок цього питання щодо отримання таких компенсацій іноземними громадянами вирішується на індивідуальній основі у кожній конкретній справі.

А.М. Мірошниченко також акцентував увагу на відсутності чіткої процедури примусового відчуження земельних ділянок у іноземців та виплати компенсацій. Він підкреслив, що в таких умовах ст. 145 Земельного кодексу України не може бути застосована [3, с.215]. Згідно з ч. 5 ст. 41 Конституції України, примусове вилучення приватної власності дозволяється лише в виняткових випадках, коли є суспільна необхідність, на законній підставі та при умові попереднього і повного відшкодування вартості об'єкта [4].

Незважаючи на відсутність чітко визначеного законодавчого порядку, ст. 145 Земельного кодексу України все ж застосовується на практиці. Наприклад, Шепетівський міськрайонний суд Хмельницької області 12 грудня 2023 року ухвалив заочне рішення у справі № 688/3067/23, задовольнивши позов Шепетівської окружної прокуратури, поданий в інтересах держави проти громадянки російської федерації ОСОБА_1, власниці земельної ділянки. Відповідно до матеріалів справи, земельна ділянка з призначенням для ведення особистого селянського господарства була успадкована ще у 2011 році, але не була відчужена у встановленому ст. 145 Земельного кодексу порядку.

Приватна власність на цю ділянку, яка належить іноземній громадянці, суперечить положенням Конституції України та Земельного кодексу. Ці правові акти передбачають, що землі сільськогосподарського призначення, успадковані іноземцями або особами без громадянства, повинні бути відчужені протягом одного року.

Позов прокуратури обґрунтовувався тим, що ОСОБА_1 не виконала вимоги щодо відчуження земельної ділянки, як цього вимагає українське законодавство. Через це вона залишається власницею земельної ділянки на території України, порушуючи інтереси держави. У сучасних умовах, коли продовольча безпека України потребує підвищеної уваги, необхідно вжити невідкладних заходів для повернення земельних ділянок у державну власність та їх подальшого використання на користь громадян України [5]. В результаті суд ухвалив рішення про конфіскацію земельної ділянки. Проте в його рішенні не було згадано про можливість подальшого відшкодування для колишньої власниці цієї ділянки.

Отож, підводячи підсумок, варто зазначити, що положення земельного законодавства, які стосуються примусового відчуження земельних ділянок сільськогосподарського призначення для іноземців, в першу чергу закріплюють важливий принцип захисту суспільних інтересів у сфері земельних правовідносин, що має особливе значення в умовах сьогоденних реаліях. Однак недоліки та недостатня деталізація законодавчого регулювання

заважають його повній реалізації, що повинно стати основою для подальшого удосконалення земельного законодавства в майбутньому рівняючись на законодавство країни ЄС.

У світлі зазначених аспектів, важливо підкреслити, що примусове відчуження земельних ділянок іноземцями є не лише правовим, а й соціальним питанням, яке вимагає комплексного підходу. З одного боку, необхідно забезпечити захист державних інтересів та продовольчої безпеки країни, з іншого — важливо дотримуватися правових норм та гарантувати справедливе відшкодування колишнім власникам. Удосконалення законодавства повинно включати чіткі процедури та механізми, що забезпечать прозорість і справедливість у процесах відчуження, а також враховувати міжнародний досвід. Це дозволить створити стабільне правове середовище, яке сприятиме розвитку аграрного сектору України та забезпечить баланс між приватними та суспільними інтересами.

Список використаних джерел:

1. Земельний кодекс України: Закон від 25.10.2001 № 2768-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2768-14#Text>
2. Про деякі питання застосування норм Земельного кодексу України Вищий спеціалізований суд: Лист, Питання-відповідь від 16.01.2013 № 10-71/0/4-13. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v4-13740-13#Text>
3. А.М. Мірошніченко. Земельне право України: Підручник. 2-ге видання. Алерта. 2011. - 678 с.
4. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України № 254к/96-ВР від 28.06.1996. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 29.09.2024).
5. Рішення Шепетівського міськрайонного суду Хмельницької області від 12.12.2023 р. у справі № 688/3067/23. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/115615166>

ГАМРАТ Андріана

здобувач вищої освіти Інституту права
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

Науковий керівник:

ХОМКО Л.В.

професор кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук, доцент
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

ВПЛИВ ДЕРЖАВИ НА РОЗВИТОК МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ

Державний вплив на мале підприємництво займає провідне місце в його розвитку. Відносини, що стосуються розвитку малого підприємництва, ґрунтуються на Конституції та регулюються Господарським, Цивільним, Податковим кодексами, Законом «Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні»[4] та іншими законодавчими актами і міжнародними договорами, згода на дотримання яких надана Верховною Радою України.

Відповідно до ст 55 ГКУ поняття малого бізнесу в Україні об'єднує такі дві категорії:

- Мікропідприємництво: фізичні та юридичні особи до 10 працівників і річним доходом до 2 мільйонів євро.
- Мале підприємництво: фізичні та юридичні особи до 50 працівників і річним доходом до 10 мільйонів євро. [1]

Згідно з останніми даними Державної служби статистики України, у 2022 році в країні налічувалось 1,7 млн. малих і середніх підприємств, що на 11,4 % менше порівняно з 2021 роком. Однак ці показники не враховують підприємства на тимчасово окупованих територіях.

Останніми роками держава суттєво вплинула на розвиток малого підприємництва. З огляду на це, вважаю за доцільне детально розглянути основні пріоритетні зміни, що визначають сучасний етап розвитку малого підприємництва в Україні.

За останні роки відбулося удосконалення нормативно-правової бази малого та середнього бізнесу.

Законодавчі зміни, впроваджені в Україні з метою спрощення адміністративних процедур для малих і середніх підприємств, демонструють зусилля держави в напрямку дерегуляції бізнес-середовища. Зокрема, зменшення кількості документів дозвільного характеру з 143 до 84 [6] та скорочення ліцензованих видів діяльності з 44 до 30 [7] свідчить про прагнення спростити ведення бізнесу, знизити бюрократичні бар'єри та створити більш сприятливі умови для розвитку підприємництва. Ці зміни можуть сприяти підвищенню інвестиційної привабливості України, активізації економічного зростання та покращенню конкуренції на ринку.

У рамках дерегуляції також було визначено правове регулювання діяльності органів державного нагляду та контрольних перевірок, що здійснюється відповідно до Закону «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності»[8].

Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання забезпечення провадження господарської діяльності в умовах воєнного стану» №314 від 18 березня 2022 року [3], що спростила процедуру отримання дозволів та ліцензій під час воєнного стану, є важливим кроком у підтримці малого та середнього

бізнесу (МСП). Дозвіл на ведення бізнесу на основі декларацій без необхідності отримання додаткових дозвільних документів суттєво знижує адміністративний тягар і забезпечує більшу гнучкість для підприємців у складних умовах. Це створює більш сприятливе правове середовище, що сприяє відновленню та розвитку МСП, забезпечуючи їхню життєздатність і стійкість в умовах економічних викликів. Такі зміни можуть стати основою для подальшого економічного зростання та стабільності в Україні.

Також відбулось покращення інституційного середовища розвитку малого підприємництва.

Державна інституційна підтримка малих і середніх підприємств (МСП) в Україні, забезпечена через ключові органи влади, є важливим чинником для створення сприятливого бізнес-середовища. Верховна Рада та її Комітет з питань промислової політики формують законодавче поле, тоді як Кабінет Міністрів, Міністерство розвитку економіки та інші міністерства реалізують державну економічну політику, зокрема через Раду підприємців, засновану у 2008 році, що включає ініціативи для розвитку МСП. Державна регуляторна служба забезпечує належний контроль і дерегуляцію, що сприяє стабільності в бізнесі. Разом ці інституції закладають фундамент для ефективного розвитку МП в Україні, що є ключовим для економічного зростання та загального добробуту країни.

Допомога держави, мала значний вплив на стабілізацію та розвиток малого підприємництва в умовах війни.

Війна завдала значних втрат малому та середньому бізнесу в Україні, оцінених у понад 83 млрд доларів США, і призвела до масової міграції населення. Однак позитивні тенденції відновлення свідчать про розвиток українського бізнесу: за перші три місяці 2024 року зареєстровано 74 050 нових фізичних осіб-підприємців, що є на 33,6% більше, ніж за аналогічний період минулого року. Це свідчить про відновлення підприємницької активності, адаптацію до нових умов і можливості для економічного зростання, навіть у складних обставинах. Така динаміка є обнадійливим знаком для подальшого розвитку бізнесу та стабілізації економіки в Україні.

ІТ-сектор України продемонстрував значну стійкість під час війни, продовжуючи залучати інвестиції та підтримувати економічну активність. Ветеранський бізнес також відіграв важливу роль у відновленні економіки, активно створюючи нові підприємства в різних сферах. Грантове фінансування стало ефективним інструментом підтримки, з реалізацією понад 7000 проектів через програми, такі як «Власна справа» та «Варто». Ці ініціативи не лише сприяють розвитку бізнесу, але й допомагають ветеранам та їхнім родинам адаптуватися до нових умов, що в кінцевому підсумку сприяє загальному економічному відновленню в Україні.

Хоча іноземні інвестори ставляться до українського бізнесу з обережністю, визнається його потенціал. Для стимулювання інвестицій була створена інвестиційна мапа України, розроблена спільно з Європейською

бізнес-асоціацією (ЕВА), Global Business for Ukraine (GB4U) та Ukraine Invest, яка допомагає компаніям планувати інвестиції в Україну в майбутньому. Таким чином, МСБ в Україні демонструє ознаки відновлення та адаптації в складних умовах.

Отже, державний вплив на розвиток малого підприємництва в Україні є критично важливим, особливо в умовах війни. Завдяки законодавчим змінам, дерегуляції, інституційній підтримці та ініціативам з грантового фінансування, український бізнес демонструє стійкість і здатність до відновлення. Позитивна динаміка, зокрема зростання кількості нових підприємців, свідчить про адаптацію бізнесу до нових викликів і потенціал для подальшого економічного зростання. Ці фактори створюють обнадійливу перспективу для стабільності та розвитку підприємництва в Україні.

Список використаних джерел:

1. Господарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 436-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text>
2. Постанова Кабінету Міністрів України «Про порядок надання фінансової підтримки підприємствам» від 24 січня 2020 р. № 28. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/28-2020-%D0%BF#Text>
3. Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання забезпечення провадження господарської діяльності в умовах воєнного стану» 18 березня 2022 року №314. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/314-2022-%D0%BF#Text>
4. Закон України «Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4618-17#Text>
5. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо скорочення кількості документів дозвільного характеру». № 1193-VII <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1193-18#Text>
6. Закон України «Про ліцензування видів господарської діяльності». 2015, № 23. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/222-19#Text>
7. Закон України від 05.04.2007 р. «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/877-16#Text>

ГАНДЛЕР Олександра
здобувач вищої освіти Інституту права
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

Науковий керівник:
ІЛЬКІВ Н.В.
доцент кафедри господарсько-правових дисциплін,

ГАРМОНІЗАЦІЯ АГРАРНОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ З НОРМАТИВНИМИ СТАНДАРТАМИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Європейська інтеграція, яка є невід'ємною частиною глобалізаційних процесів, спрямована на створення правових та інституційних основ для економічного, політичного та соціально-культурного зближення цивілізаційно споріднених націй. Цей процес зумовлений прагненням європейських країн об'єднати зусилля у створенні єдиного простору, де панують верховенство права, соціальна справедливість, мир, добробут, вільна торгівля, свобода пересування, безпека та правосуддя. Як результат таких інтеграційних процесів виник Європейський Союз — унікальне наднаціональне міждержавне об'єднання, яке ґрунтується на спільних інтересах і цінностях. Для багатьох європейських громадян членство в ЄС розглядається як гарантія зміцнення національної державності та розвитку громадянського суспільства. Український народ, усвідомлюючи свою європейську ідентичність і належність до європейської цивілізації, вибрав євроінтеграцію як ключову мету держави. Зокрема, адаптація українського аграрного законодавства до стандартів ЄС полягає в зближенні його з європейською правовою системою, що сприятиме розвитку підприємницької активності громадян, економічному зростанню держави в межах ЄС і поступовому підвищенню рівня життя населення. Органи державної влади відповідають за процес адаптації аграрного законодавства до норм міжнародних організацій шляхом правотворчості, планування, координації та контролю. Цей процес є важливою передумовою гармонізації національного законодавства з міжнародним.

Аграрний сектор в Україні традиційно відіграє вагомий роль у формуванні ВВП, забезпеченні продовольчої безпеки та є суттєвим фактором стабільного економічного розвитку. Україна має великий потенціал стати ще більш потужним гравцем на світовому аграрному ринку, але для цього необхідно інтегруватися до глобальних ланцюгів виробництва та поставок, що вимагає гармонізації національного законодавства з європейськими нормами та стандартами [2, с.36].

Україна володіє значним потенціалом у сфері сільського господарства, і на сьогодні існує чимало нормативно-правових актів, що регулюють аграрний сектор. В основі аграрно-правового регулювання в Україні знаходяться правові принципи, які мають багато спільного з іншими правовими інститутами, і його розвиток відбувається у відповідності до Закону України «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» (далі – ЗУ про адаптацію законодавства України до законодавства ЄС). Незважаючи на численні дослідження в галузі адаптації

аграрного права до європейських норм, в юридичній літературі досі немає єдиного й усталеного визначення цього процесу. Маючи значний агропромисловий потенціал, Україна прагне активно долучитися до міжнародної співпраці у формуванні глобальної продовольчої системи. Наша країна була й залишається одним із провідних експортерів харчової та сільськогосподарської продукції на світовому ринку. Сьогодні в Україні прийнято значну кількість нормативно-правових актів, що регулюють аграрну сферу. Інтеграція до світової економіки є важливим елементом для розвитку України, і тому наша держава дуже зацікавлена у створенні сприятливого правового середовища. Це відповідає положенням ЗУ про адаптацію законодавства України до законодавства ЄС. Адаптація законодавства України до законодавства Євросоюзу є невід'ємною частиною процесу європейської інтеграції [1].

Беручи до уваги досвід законодавчої діяльності країн-членів ЄС, важливо максимально адаптувати та впровадити в національну правову систему правові норми і принципи, узгоджені з європейським правом. Згідно зі стратегією євроінтеграції, адаптація українського законодавства до норм ЄС полягає в його зближенні з сучасною європейською правовою системою. Це, в свою чергу, сприятиме розвитку політичної, підприємницької, соціальної та культурної активності громадян України, а також економічному зростанню держави в межах Євросоюзу, що, зрештою, призведе до поступового підвищення рівня життя населення [3]. Термін «адаптація законодавства» як процес приведення законів України та інших нормативно-правових актів у відповідність із «*acquis communautaire*» закріплений у ЗУ про адаптацію законодавства України до законодавства ЄС. Цей термін має загальноукраїнський характер, оскільки він офіційно закріплений у законодавстві, хоча вчені мають різні точки зору на його визначення [1].

Зокрема, Н.М. Пархоменко зазначає, що адаптація (від лат. *adapto* — пристосовую) — це процес пристосування до нових умов; у міжнародному праві це означає приведення національного законодавства у відповідність із нормами та стандартами міжнародного права через удосконалення національних законів та укладання або приєднання до міжнародних договорів. Цей процес здійснюється державними органами шляхом правотворчості, планування, координації та контролю [3]. Т.О. Коваленко додає, що адаптація аграрного законодавства до *acquis communautaire* передбачає узгодження українських аграрних законів і підзаконних актів із нормативними актами ЄС у визначених галузях [4, с.65-67]. Виходячи з цього, ми погоджуємося з науковими позиціями, які підкреслюють доцільність використання терміна «адаптація» в контексті зближення правових систем різних країн. Аналізуючи процес адаптації до аграрного законодавства ЄС, А.М. Статівка та І.А. Шуміло виділяють основні завдання: 1) адаптація правового регулювання державної підтримки сільськогосподарських виробників; 2) введення земель сільськогосподарського призначення в економічний обіг і розвиток іпотечного

кредитування; 3) стандартизація і сертифікація сільськогосподарської продукції; 4) приведення у відповідність до стандартів ЄС законодавства про компанії [5, с.185-190].

Водночас є суттєва перешкода для прискорення адаптації аграрного законодавства до норм ЄС. У Загальнодержавній програмі адаптації законодавства України відсутній пріоритет для аграрного права. Однією з особливостей аграрного законодавства є відсутність єдиного спеціалізованого кодифікованого акту. Проте існує чимало нормативно-правових актів, які регулюють різні аспекти аграрних відносин, зокрема: загальні засади аграрного виробництва (Закон України «Про пріоритетність соціального розвитку села та агропромислового комплексу» 1990 р.), державно-правове регулювання сільського господарства (Закон України «Про державну підтримку сільського господарства» 2004 р.), правовий статус сільськогосподарських товаровиробників (Закон України «Про фермерське господарство» 2003 р.), окремі напрями господарської діяльності (Закон України «Про племінну справу» 1993 р., Закон України «Про зерно та ринок зерна» 2002 р.) та інші. Отже, хоча в Програмі й не передбачено пріоритетної адаптації аграрного права, Україна продовжує активно працювати над тим, щоб її законодавство відповідало нормам Європейського Союзу [6, с.20].

Таким чином, для досягнення повноцінної інтеграції в європейській правовий простір Україні необхідно не лише продовжувати адаптацію законодавства, але й підвищувати рівень його реалізації на практиці. Це вимагатиме ефективної координації з європейськими партнерами, модернізації інституцій та впровадження сучасних технологій і підходів у регулюванні аграрної галузі та інших ключових сфер. Тільки за таких умов можна буде досягти стабільного економічного розвитку та відповідності найкращим європейським стандартам.

Список використаних джерел

1. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу : Закон України від 18.03.2004 № 1629-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 29. Ст.367.
2. Ямковий В.І. Гармонізація законодавства України з правом Європейського Союзу як один з етапів його адаптації до європейських правових стандартів. *Правовий часопис Донбасу*. № 2 (63). 2018. С. 33-39
3. Пархоменко Н. М. Гармонізація законодавства України з європейським та міжнародним правом: методи, етапи, види. *Часопис Київського університету права*. 2012. № 1. С. 338-343.
4. Багай Н.О. Напрями адаптації аграрного законодавства до законодавства ЄС. Актуальні проблеми вдосконалення чинного законодавства України: *Збірник наукових статей*. Випуск 53. Івано-Франківськ : Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника, 2020. С. 65-76.

5. Коваленко Т. О. Адаптація аграрного законодавства України до *Acquis communautaire*: сучасний стан та перспективи. *Пріоритетні напрями розвитку аграрного законодавства і права в сучасних умовах*: матеріали науково-практ. конф. (Харків, 20 квіт. 2018 р.) / за ред. А.М. Статівки. Харків: Юрайт, 2018. С.185-190.

6. Богдан А. Й. Правове забезпечення виробництва сільськогосподарської продукції в Україні у контексті вимог законодавства Європейського Союзу: автореф. дис.... канд. юрид. наук : 12.00.06; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. Х., 2022. 20 с.

ГІЛЕЙ Вікторія

здобувач вищої освіти Інституту права
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

Науковий керівник:

ІЛЬКІВ Н.В.

доцент кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук, доцент
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

ОКРЕМІ НЕДОЛІКИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗЕМЕЛЬНИХ ПРАВОВІДНОСИН В УКРАЇНІ

Кожна особа протягом свого життя рано чи пізно вступає у земельні відносини, чи це оренда земельної ділянки, чи приватизація, чи набуття права власності на землю в порядку спадкування. Враховуючи, що земля є основним національним багатством, відповідно до ст.1 Земельного кодексу України, її правовий режим має бути детально регламентований для забезпечення ефективного управління та справедливого розподілу [3].

Земельні відносини врегульовуються низкою нормативно-правових актів, серед яких Земельний кодекс України, Закони України «Про оренду землі», «Про державний контроль за використанням та охороною земель», «Про державну реєстрацію речових прав на нерухоме майно та їх обтяжень», «Про Державний земельний кадастр», «Про оцінку земель», «Про землеустрій» та багато інших нормативно-правових актів. Розмаїтість джерел земельного права створює значні труднощі при застосуванні законодавства та сприяє виникненню колізійних норм [1, с. 54].

Значний внесок у розробку наукових засад для удосконалення земельного законодавства зробили А.М. Мірошніченко, В.М. Єрмоленко, Т.О. Коваленко та інші.

А.М. Мірошніченко у своїй роботі висвітлив комплексний підхід до

попередження, виникнення, усунення та вирішення правових колізій у регулюванні земельних правовідносин.

Проблемою, що породжена неузгодженими змінами земельного законодавства, є збереження права постійного землекористування як особливого правового титулу. Як вказують науковці, суб'єкт права постійного користування формально не має жодних дієвих переваг, а тому єдине, що йому залишається – обходити закон. Слід погодитися з висновком про те, що у сучасних умовах існування такого права фактично стає шкідливим [2, с.103-104].

Вважаю, що для вирішення цієї проблеми необхідно внести зміни до земельного законодавства, які вноормують чіткий механізм переоформлення права постійного користування на право оренди землі. Необхідно передбачити можливість для усіх фізичних та юридичних осіб, які користуються земельними ділянками на праві постійного користування у встановлений строк звернутися до органів місцевого самоврядування чи до органів виконавчої влади, які відповідно до закону передають земельні ділянки у користування та укласти договір оренди землі без застосування процедури продажу таких ділянок на земельних торгах. Для цього існує потреба у визначенні етапів такої процедури в нормах закону.

Ще одним недоліком законодавчого регулювання є закріплення норм, які є відверто надієвими (як, наприклад, ст.119 ЗК України) чи такими, що не враховують фактичний стан у відповідній сфері. У ст.18 Закону України «Про оцінку земель» зазначено, що нормативна грошова оцінка земельних ділянок, розташованих у межах населених пунктів, незалежно від їх цільового призначення та земельних ділянок сільськогосподарського призначення, розташованих за межами населених пунктів - не рідше ніж один раз на 5-7 років, а несільськогосподарського призначення - не рідше ніж один раз на 7-10 років.

На практиці регулярне оновлення даних про проведення такої оцінки залишає бажати кращого. Своєчасне оновлення даних оцінки землі має вагомое соціальне та економічне значення для нашої держави. Причиною проблеми є те, що оновлення нормативної грошової оцінки земель тісно пов'язане із належним фінансуванням таких робіт. У разі відсутності у місцевих бюджетах необхідних обсягів фінансування, а також інших проблем, такі роботи не розпочинаються. Це в свою чергу призводить до зменшення доходів до місцевого бюджету.

Недоліком земельного законодавства, породженим несистемним внесенням змін до законодавств, можна назвати ч. 6 ст. 118 ЗК України, у якій законодавець звертає увагу на те, що громадяни, зацікавлені в одержанні безоплатно у власність земельної ділянки із земель державної або комунальної власності для ведення фермерського господарства, подають до відповідного органу разом із клопотанням документи, що підтверджують досвід роботи у сільському господарстві або наявність освіти, здобутої в аграрному

навчальному закладі.

Існує суттєва розбіжність між спеціальностями, які можна здобути в закладах, що відносяться до аграрного сектору. Багато з цих спеціальностей не мають прямого відношення до сільського господарства. Тому використання лише факту здобуття освіти в такому закладі як критерію для встановлення зв'язку особи з аграрною сферою є недостатнім і може призвести до неточностей.

Отже, наявність недоліків у правовому регулюванні земельних відносин залишає свій слід на функціонуванні усього механізму земельного законодавства. Для ефективного функціонування земельного законодавства необхідний системний підхід, який передбачає не тільки прийняття нових норм, але й постійний аналіз існуючих, їх узгодження та усунення суперечностей.

Список використаних джерел

1. Мірошніченко А.М. Колізії в правовому регулюванні земельних відносин в Україні. Київ: «Алерта», 2010. 254 с.

2. Мірошніченко А.М. Земельне право України. Київ: «Алерта», 2013. 334 с.

ГРИВНАК Діана

здобувач вищої освіти Інституту права
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

Науковий керівник:

МОКРИЦЬКА Н.П.

доцент кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук, доцент
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

СПІВВІДНОШЕННЯ СИСТЕМИ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА СИСТЕМИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Співвідношення системи трудового права та системи трудового законодавства України є важливою темою для розуміння того, як регулюються трудові відносини в країні. Це питання розглядає взаємозв'язок між юридичними нормами і наукою, яка їх досліджує та систематизує.

Сутність трудового права — бути регулятором суспільних відносин у сфері праці. Відповідно, юридична мета трудового права — це впорядкування нормами права суспільних відносин, що виникають у зв'язку із застосуванням здібності людини до праці, а також відносин, безпосередньо

пов'язаних з трудовими.

Система трудового права є динамічною і постійно розвивається під впливом змін у соціально-економічних умовах, технологічних інноваціях, а також змін у вимогах та потребах суспільства. Вона не може залишатися статичною і повинна адаптуватися до нових реалій. Розвиток системи трудового права обумовлений не лише потребами ефективного регулювання трудових відносин, а й реаліями сучасного світу, який постійно змінюється. Це може включати в себе зміни в законодавстві, розробку нових правових інститутів або модифікацію існуючих, впровадження нових принципів і стандартів у сфері праці, а також адаптацію до міжнародних стандартів та норм.[5]

Згідно з думкою Ю.П. Дмитренка, система трудового права - це систематизоване об'єднання взаємопов'язаних і внутрішньо узгоджених правових норм, які розділені за різними структурними підрозділами та регулюють окремі сфери трудових відносин та безпосередньо пов'язані з ними аспекти суспільного життя. Це науково обґрунтована організація внутрішньої структури трудового права, яка базується на розподілі правових норм на загальну та особливу частини, а також на структурних підрозділах в залежності від предмету їх регулювання [3].

Трудове законодавство України — це система нормативно-правових актів, які ухвалюють уповноважені органи державної влади, місцевого самоврядування, посадові особи відповідно до закріплених за ними повноважень за для правового регулювання суспільно-трудова відносин, встановлюючи правила поведінки їх учасників.

Трудове законодавство визначає права та обов'язки працівників і роботодавців,установлює порядок укладання трудових договорів, регулює умови праці, оплату праці, відпустки, створює механізми захисту прав працівників та інші аспекти суспільно-трудова відносин [4]

Більшість науковців сходяться на думці, що українське трудове законодавство потребує суттєвої модернізації. Воно зазнало значного впливу радянського спадку і не завжди відповідає сучасним викликам, таким як розвиток цифрової економіки, гнучких форм зайнятості та глобалізації.

Чинне трудове законодавство складалося в період існування жорсткого правового регулювання трудових відносин, коли державна власність була їх економічним базисом. У зв'язку з цим є цілком зрозумілим те, що трудове законодавство є досить застарілим незбалансованим, таким, що містить прогалини, та просто не придатним регулювати відносини праці в умовах ринкової економіки та в умовах війни.

Хотілося б відзначити в часи незалежності України трудове законодавство постійно перебувало в процесі оновлення адаптації до міжнародних стандартів. Це і пряме застосування міжнародних актів після ратифікації. і внесення міжнародних норм до тексту законів, і реалізація положень ратифікованих чи не ратифікованих актів засобами національного законодавства.

Також особливістю є адаптація саме до воєнного стану ,створенням низки законодавчих актів , які покладені аби саме в цей момент регулювати ті прогалини у трудовому законодавстві.

Система трудового законодавства, на відміну від системи трудового права, що містить правові норми, являє собою сукупність пов'язаних ієрархією та підпорядкованістю нормативно-правових актів про працю, які взаємодіють між собою як у цілому, так і в структурних частинах, а також регламентують суспільні відносини, що належать до предмета трудового права.

Система трудового права закріплюється насамперед у Кодексі законів про працю України. Проте вся складність полягає в тому, що система трудового права вийшла за межі тієї структури, яку відображено в КЗпП України Структура системи трудового права є багаторівневою та складається із чотирьох рівнів: структури окремої норми права, структури підінституту, структури інституту, структури підгалузі.[6]

Отож, ми можемо спостерігати за тим, що трудове законодавство , адаптується до ситуації в країні та ,все ж таки, потребує знім у базових нормативно - правових актах таких, як Кодекс законів про працю , який потребує суттєвих змін або навіть створення нового Трудового кодексу , проект якого вже є на офіційних сайтах .

Аналізуючи вище сказане можемо зробити такий висновок , система трудового права та система трудового законодавства України дійсно взаємопов'язані, проте мають суттєві відмінності в своїй побудові та функціонуванні. Основна ідея полягає в тому, що **система трудового права** охоплює весь комплекс норм, які регулюють трудові відносини, і має на меті визначення прав і обов'язків суб'єктів цих відносин. Водночас, **система трудового законодавства** складається із нормативно-правових актів, які забезпечують практичне впровадження цих норм.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28.06.1996№254к/96- ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Дмитренко Ю.П. Трудове право України : підручник. Київ : Юрінком Інтер.624 с.
4. Трудове законодавство в Україні: загальна характеристика. URL: <https://svyat.kyivcity.gov.ua/news/1946.html> (дата звернення: 13.10.2024)
5. Яровик Д. Р., В. М. Прийма,О. М. Мандзюх. Про співвідношення системи трудового права і трудового законодавства України. *Академічні візії* 2024. С. 1-7
6. Могілевський Л. Співвідношення системи трудового права та системи трудового законодавства України. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 2. С. 87-91.

ІВАНЧИШИН Анжеліка
здобувач вищої освіти Інституту права
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

Науковий керівник:
МОКРИЦЬКА Н.П.
доцент кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук, доцент
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

ПРАВОВИЙ СТАТУС НЕПОВНОЛІТНІХ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Забезпечення належної охорони праці неповнолітніх є важливим завданням, спрямованим на реалізацію їхніх прав у сфері трудових відносин. Особливості цього правового захисту зумовлені віковими фізіологічними та психологічними відмінностями, що роблять неповнолітніх більш вразливими до зовнішніх впливів, відповідно потребують підвищеної уваги з боку законодавства та роботодавців.

Правовий захист неповнолітніх у сфері праці передбачає забезпечення їм сприятливих умов праці, захист від експлуатації, а також гарантії їхнього здоров'я та права на освіту. Законодавство встановлює чіткі вікові обмеження для початку трудової діяльності, спеціальні умови працевлаштування та обов'язкову згоду батьків або опікунів для захисту інтересів неповнолітніх працівників.

Трудові відносини між неповнолітніми особами та роботодавцями в Україні регулюються низкою нормативно-правовою базою: Конституцією України, Кодексом законів про працю України, Закон України «Про охорону праці», Закон України «Про оплату праці», міжнародно визнаними конвенціями та хартіями, а також нормативно-правовими актами та локальними нормативно-правовими актами підприємств, включаючи колективні договори та правила внутрішнього розпорядку [6, ст. 44].

Фундаментальним документом, який визначає права дитини на міжнародному рівні є «Конвенція про права дитини» ООН від 20.11.1989 р. У п. 1 ст. 32 зазначено, що держави-учасниці визнають право дитини на захист від економічної експлуатації та від виконання будь-якої роботи, яка може являти небезпеку для здоров'я, бути перешкодою в одержанні нею освіти чи завдавати шкоду її здоров'ю, фізичному, розумовому, духовному, моральному та соціальному розвитку [1; 5, ст. 271].

Правове регулювання праці неповнолітніх висвітлено в главі XIII Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII під назв «Праця

молоді» [далі – КЗпП]. Відповідно до статті 187 КЗпП України, неповнолітніми є особи, що не досягли 18 років. У трудових правовідносинах вони мають такі ж права, як і повнолітні, однак у питаннях охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов роботи для них передбачені пільги, визначені законодавством України, що обумовлено фізіологічними особливостями організму підлітків, а також їхньою недостатньою компетентністю у зв'язку з відсутності відповідної кваліфікації та професійного досвіду. Саме ці фактори впливають на специфіку правового регулювання їхньої праці, хоча за загальним правилом на неповнолітніх повністю поширюється положення трудового законодавства, а їхні права у сфері трудових договорів прирівняні до прав повнолітніх.

Цікавим є те, що в статті 188 КЗпП зазначено, що не допускається прийняття на роботу осіб молодше 16 років. Водночас існують певні винятки. Так, особи, які досягли 15 років можуть прийматися на роботу, якщо є згода одного з батьків або особи, що його замінює [2]. Що означає, що мінімальний вік прийняття на роботу згідно з КЗпП п'ятнадцять років. В Конвенції МОП «про мінімальний вік для прийому на роботу» зазначено, що учні загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів віком від 14 років можуть бути прийняті на легку роботу, яка не шкодить їхньому здоров'ю та не заважає навчанню. Це можливо лише у вільний від навчання час, за згодою одного з батьків або опікуна. В ч.3 ст.2 Конвенції МОП «Про мінімальний вік для прийому на роботу» зазначено, що вік для прийому на роботу не повинен бути нижчим за вік закінчення обов'язкової шкільної освіти і, в будь-якому випадку, не може бути нижчим ніж 15 років. Проте, допускається працевлаштування осіб віком від 13 до 15 років для виконання легкої роботи, яка:

- не шкодить їхньому здоров'ю або розвитку;
- не заважає відвідуванню школи, участі в затверджених програмах професійної орієнтації або підготовки, або можливості скористатися отриманим навчанням [3].

Мокрицька Н.П та Нагибайло Т. О. вважають, що механізм реалізації права неповнолітніх на виконання легкої праці вимагає не лише визначення переліку робіт, але й уваги до їх трудових функцій, оскільки працівник приймається на конкретну посаду [5, ст. 274].

У постанові Верховного Суду від 4 липня 2018 року (справа № 820/1432/17) зазначено, що трудовий договір регулює виконання певних функцій за конкретною професією або кваліфікацією [7].

Зокрема, у постанові від 9 червня 2021 року (судова справа № 420/2174/19), Верховний Суд вказує на важливість професійної класифікації, зазначеної у Національному класифікаторі України ДК 003:2010 «Класифікатор професій», затвердженими наказом Держспоживстандарту від 28 липня 2010 р. № 327 [8].

Тривалість робочого дня для неповнолітніх чітко регулюється чинним

законодавством. Згідно з статтею 51 Кодексу законів про працю України, для осіб, які не досягли 18 років, передбачено скорочену тривалість робочого часу. Для неповнолітніх віком від 16 до 18 років цей показник становить 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років та учнів від 14 до 15 років, які працюють протягом навчального року, тривалість їхньої робочої зайнятості не повинна перевищувати половини максимального допустимого робочого часу для неповнолітніх відповідно вікової категорії.

Статтею 11 Закону України «Про охорону праці» встановлено певні заборони та обмеження щодо праці неповнолітніх: заборона застосування праці неповнолітніх на роботах з важкими та небезпечними умовами праці та на підземних роботах; обмеження підйому та переміщення важких предметів; заборона роботи вахтовим методом. Також передбачені обмеження щодо залучення неповнолітніх до праці включно з віковими вимогами, медичними оглядами, квотами на робочі місця та пільгами. Крім того, є обмеження на тривалість робочого дня, роботу у відрядженнях, надурочно, вночі та у вихідні дні.

Згідно зі статтею 190 Кодексу законів про працю України, залучення осіб, молодших 18 років, до виконання важких робіт, а також робіт зі шкідливими або небезпечними умовами заборонено. Це обмеження поширюється і на підземні роботи. Стаття 191 цього Кодексу, зазначено, що прийняття неповнолітніх на роботу дозволяється лише за умови попереднього медичного обстеження, яке має регулярно проводитися щороку до досягнення ними 21 року. Порядок проведення таких медичних оглядів регламентується Наказом Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій» [4]. Окрім цього, стаття 192 забороняє залучати неповнолітніх до роботи в нічний час і до виконання надурочних завдань. Особливо важливо, що працівники, які поєднують навчання без відриву від виробничого процесу в середніх або професійно-технічних навчальних закладах, не можуть залучатися до надурочних робіт у навчальні дні.

Звільнення працівника, які не досягли 18-річного віку, з ініціативи роботодавця можливе лише з дотриманням загальних процедур і за попередньою згодою служби у справах дітей відповідної районної державної адміністрації, що передбачено статтею 198 КЗпП України. Водночас батьки або посадові особи, які відповідають за дотриманням трудового законодавства, мають право вимагати припинення трудових відносин з неповнолітнім працівником, якщо виконання ним роботи становить загрозу для його здоров'я чи суперечить його законним інтересам, що закріплено у статті 199 КЗпП.

Станом на сьогодні, в Україні спостерігається залучення осіб, молодших 14 років, до діяльності у творчих індустріях. Проте чинне національне законодавство не передбачає чіткого правового регулювання таких форм зайнятості. Творча діяльність зазначена в Конвенції про мінімальний вік для прийняття на непромислові роботи № 33, яку Україна не

ратифікувала. Відповідно, доцільним є внесення змін до Кодексу законів про працю України та прийняття відповідних нормативно-правових актів, які б врегульовували питання працевлаштування неповнолітніх до 14 років у сфері творчої діяльності.

Зважаючи на вищевикладене, можна дійти висновку, що забезпечення належного захисту праці неповнолітніх є основоположним завданням для реалізації їхніх прав у трудових відносинах. Національне законодавство встановлює ряд важливих гарантій для захисту прав неповнолітніх працівників, проте питання працевлаштування осіб молодше 14 років у творчій сфері вимагає розробки нормативно-правових актів для забезпечення їхнього захисту.

Список використаних джерел :

1. Конвенція про права дитини ООН: Конвенція, Міжнародний документ ООН від 20.11.1989 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_021#Text (дата звернення: 06.10.2024)

2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 06.10.2024).

3. Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу № 138: Міжнародний документ МОП від 26.06.1973 р. № 138. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_054#Text (дата звернення: 06.10.2024).

4. Наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій»: Наказ МОЗ України від 21.05.2007 р. № 246. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0846-07#Text> (дата звернення: 06.10.2024).

5. Мокрицька Н. П. Правові засади легкої праці неповнолітніх у сфері послуг та торгівлі. *Аналітичне-порівняльне правознавство*. 2023. №1. С. 270-275. URL : <http://journal-app.uzhnu.edu.ua/article/view/279376/273966>

6. Судова справа №820/1432/17 від 04.07.2018 URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/75148848?utm=> (дата звернення 06.10.2024).

7. Карпенко Р. В., Іванова М. І., Калюжна А. О. Особливості правового регулювання праці неповнолітніх. *Право і суспільство*. 2020. №6. С. 39–45. URL: <https://elar.naiu.kiev.ua/handle/123456789/29594>.

8. Судова справа №420/2174/19 від 09.06.2021 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97533766> (дата звернення 06.10.2024).

ІЩУК Андрій

здобувач вищої освіти Інституту права
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

Науковий керівник:
МОКРИЦЬКА Н.П.

доцент кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук, доцент
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

АКТИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ ТА ЇХ РОЛЬ В ОХОРОНІ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

На сьогоднішній день ринок праці характеризується наявністю розбіжності в інтересах роботодавців і працівників, що створює необхідність у пошуку ефективних механізмів для їх врегулювання. У світовій та вітчизняній практиці соціальний діалог стає все більш актуальним інструментом для досягнення цієї мети. Дослідники Г.І. Чанишева та Ю.М. Гришина вважають, що соціальний діалог відіграє важливу роль у вирішенні таких актуальних питань, як забезпечення соціальних гарантій, просування міжнародних трудових норм, регулювання нестандартних форм зайнятості, забезпечення рівності у сфері праці, а також поступовий перехід до екологічно чистої економіки.[1, с.244].

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI соціальний діалог – це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.[2].

Однією з найбільш ефективних форм реалізації соціального діалогу є проведення колективних переговорів, які спрямовані на укладення відповідних актів соціального діалогу. Такі акти є важливим інструментом забезпечення балансу інтересів між працівниками та роботодавцями, оскільки вони слугують правовим підґрунтям для охорони трудових прав працівників.

Тобто, вони забезпечують правові механізми, через які працівники можуть відстоювати свої права на: заробітну плату у колективних угодах часто визначаються мінімальні стандарти для працівників різних категорій. Це особливо важливо для сфер, де рівень зарплат може бути нестабільним або низьким. Акти соціального діалогу часто містять положення, що стосуються охорони праці, зокрема про надання засобів індивідуального захисту, умови роботи у шкідливих умовах та компенсації за ризиковані умови праці, а також трудові пільги [3].

Поряд із важливістю старого закону, новий Закон України «Про колективні переговори та угоди» від 23 квітня 2023 року № 2937-IX також

заслуговує на особливу увагу, оскільки він запроваджує ряд суттєвих змін, які можуть вплинути на охорону трудових прав працівників[4].

У новому законі передбачені нові типи угод, зокрема галузева угода обмеженої дії та територіальна угода, що дозволяє враховувати специфіку різних регіонів. Це сприяє більш ефективному регулюванню умов праці, зокрема через включення специфічних пільг для працівників у певних регіонах. Також він передбачає більш чіткі механізми виконання колективних угод і договорів, що зменшує можливості їх ігнорування з боку роботодавців. Законодавці тепер планують притягувати до відповідальності роботодавців за ненадання інформації працівнику про укладення колективного договору, внесення до нього змін і доповнень. Цей новий підхід дозволяє підвищити рівень захисту прав працівників.

Згідно з частиною першою ст. 2 Закону України від 23 квітня 2023 року № 2937-ІХ, колективна угода визначається як «письмовий нормативний документ для регулювання трудових і соціально-економічних відносин на національному, галузевому та територіальному рівнях» [4].

Аналіз ч.3 ст.2 Закону України “Про колективні переговори та угоди” дає нам змогу підійти до висновку, що на кожному з вищевказаних рівнях приймають окремі відповідні акти соціального діалогу:

1. Генеральна угода — документ, укладений між центральними органами влади, об'єднаннями роботодавців та профспілками на національному рівні. Вона містить норми, що забезпечують продуктивну зайнятість, соціальний захист від безробіття, гарантії оплати праці, соціальні гарантії, а також регулюють трудові відносини та охорону праці. На даний момент, в Україні діє Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019 - 2021 роки, яка прийнята 14 травня 2019 р. Вона містить чимало положень, які можуть застосовуватися безпосередньо як у формі рекомендацій так і відповідних норм і гарантій. Важливими є норми щодо оплати праці. Так сторони домовилися у п. 2.3. угоди, що на підприємствах, в організаціях небаюджетної сфери незалежно від форми власності тарифна ставка робітника І розряду встановлюється відповідною галузевою (міжгалузевою), територіальною угодою та на їх основі колективним договором. [5].

2. Галузеві угоди — акт соціального діалогу, укладений між представниками працівників і роботодавців на галузевому рівні регулюють трудові відносини у межах конкретної галузі економіки. Аналіз текстів галузевих угод засвідчив, що ці документи регламентують основні критерії гідної праці. Галузеві угоди відображають питання отримання продуктивної та справедливо оплачуваної роботи. Так, наприклад, у Галузевій угоді гірничо-металургійного комплексу України на 2011– 2012 рр. понад десять підпунктів унормовують питання забезпечення продуктивної зайнятості. Зокрема, згідно з п. 2.15, Сторона власників зобов'язалась не допускати необґрунтованого скорочення робочих місць, та приймати рішення, наслідком якого може бути

звільнення працівників, зменшення чисельності персоналу, лише після попереднього інформування та обговорення з первинними профспілковими організаціями підприємств у терміни, передбачені законодавством або колективним договором [6].

3. Територіальні угоди — документ, який укладається між місцевими органами влади, роботодавцями та профспілками на рівні адміністративно-територіальних одиниць. Їх роль полягає у регулюванні специфічних умов праці у конкретних регіонах та регулюють питання пов'язані із зайнятістю, створення нових робочих місць, та перекваліфікації працівників. Тобто, головною рисою територіальних угод є те, що вони сприяють захисту трудових прав на місцевому рівні та потреби працівників у конкретній місцевості.

4. Колективні договори — укладаються між роботодавцем та працівниками на рівні підприємств, організацій. Зазначимо, що колективний договір є одним із найбільш дієвих актів соціального діалогу, оскільки він дозволяє враховувати індивідуальні потреби працівників. Завдяки колективному договору можливе врахування особливостей конкретних виробництв, що дозволяє адаптувати трудові відносини до реалій ринку праці. Це включає в себе визначення специфічних умов праці, пільг та гарантій, які відповідають потребам працівників у певному контексті.

Вимоги до змісту умов як колективного договору, так і угод є однаковими. Єдине, про що треба пам'ятати, це те, що зміст угоди, договору, нижчого рівня не повинен суперечити змісту угоди вищого рівня, а також погіршувати становище працівників, звужувати зміст їхніх прав. При цьому законодавством визначено, що положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємств незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для роботодавця, так і працівників [7, с.191].

Верховний Суд зазначає, що у колективному договорі можуть бути передбачені додаткові види доплат, підстави та порядок їх здійснення. Умови колективного договору необхідно розділяти на ті, що дублюють норми позитивного права та ті, що виникають у процесі колективних переговорів між роботодавцем та трудовим колективом і є додатковими гарантіями для працівника. У приватному праві, частиною якого є трудове право, недійсність може стосуватися або «вражати» різноманітні договори, не є винятком й колективні договори. При цьому для трудового законодавства це є характерним з урахуванням того, що імперативні норми гарантують не тільки мінімальні соціально-трудова стандарти, але і визначають підстави нікчемності договорів (їх умов) у сфері праці. У частині другій статті 5 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачений спеціальний випадок нікчемності умови колективного договору у разі, коли відповідна умова погіршує порівняно з чинним законодавством становище працівника (постанова Верховного Суду від 14 грудня 2020 року у справі № 569/11722/16-ц)[8].

Також згідно з колективним договором, О.А. Яковлев зазначає, що

роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці. З цією метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці розробляє за участю сторін колективного договору і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці [9, с.84].

Таким чином, підсумовуючи вищесказане, можна зробити висновок, що акти соціального діалогу являють собою структурований механізм, зокрема, колективні договори та угоди здатні забезпечити комплексний захист прав у таких аспектах, як оплата праці, охорона здоров'я, соціальні пільги та інші види гарантій. Крім того, завдяки таким актам досягається інтересів між працівником та роботодавцем, що сприяє стабільності на ринку праці та покращенню соціально-економічних умов на різних рівнях починаючи від найвищого до найнижчого.

Список використаних джерел :

1. Гришина Ю.М., Чанишева Г.І. Поняття і мета соціального діалогу за законодавством України та окремих країн ЄС. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. №1. URL: http://www.lsej.org.ua/1_2024/55.pdf
2. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12. 2010 р. № 2862-VI, зі змінами URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
4. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23.02. 2023 р. № 2937-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>
5. Трудове право України: підручник / Бутинська Р. Я., Мокрицька Н.П., Львів, 2022. 312с. URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/5021/1/%D0%91%D1%83%D1%82%D0%B8%D0%BD%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B0%20%D0%9C%D0%BE%D0%BA%D1%80%D0%B8%D1%86%D1%8C%D0%BA%D0%B0%20%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B5%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%20%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8.pdf>
6. Галузева угода гірничо-металургійного комплексу України на 2011-2012 роки URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0040739-11#Text>
7. Стасів О.С. Норми трудового права як результат укладення колективних договорів. *Вісник Львівського університету: серія юридична*. 2020. № 70. С.191. URL: <http://publications.lnu.edu.ua/bulletins/index.php/law/article/view/10967>
8. Судова справа № 569/11722/16-ц від 14 грудня 2020 року URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93564592>
9. Яковлев А.О. Особливості змісту колективного договору в контексті

умов праці. Тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції "Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави". Харків, 2018. URL: https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/30_11_2018/pdf/37.pdf

КОСАР Софія
здобувач вищої освіти Інституту права
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

Науковий керівник:
БУТИНСЬКА Р.Я.
доцент кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук, доцент
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВІДНОСИН У СФЕРІ НАГЛЯДУ ТА КОНТРОЛЮ ЗА ДОТРИМАННЯМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Правовідносини у сфері нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства мають важливе значення у забезпеченні захисту трудових прав працівників та контролю за діяльністю роботодавців. Вони сформують правову основу, яка дозволяє державним органам здійснювати контроль за здійсненням трудових норм, а також реагувати на порушення, які зароджуються у процесі трудової діяльності. Завдяки належному нагляду та контролю передбачається дотримання основних гарантій праці, таких як вчасна виплата заробітної плати, охорона праці, безпека на робочому місці та забезпечення соціальних гарантій.

Кодекс законів про працю України[1], регулює правовідносини у сфері нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства в Україні, а також спеціальні закони які регулюють різні аспекти, а саме: Закон України "Про охорону праці", стаття 38 цього Закону визначає, що органи державного нагляду за охороною праці не залежать від будь-яких господарських органів, суб'єктів підприємництва, об'єднань громадян, політичних формувань, місцевих державних адміністрацій і органів місцевого самоврядування, їм не підзвітні і не підконтрольні[2]. Закон України "Про оплату праці", Закон України "Про державний нагляд (контроль) у сфері господарської діяльності", а також постанови Кабінету Міністрів України, які регулюють конкретні аспекти нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства і визначають процедури та механізми проведення ревізій та інспекцій.

Крім того існує Державна служба України з питань праці (Держпраці) – це

центрального органу виконавчої влади, який відповідає за здійснення нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства та реалізацію державної політики у різних сферах таких як охорона праці, промислова безпека, гігієна праці, тощо[3, с. 39].

Кодексом законів про працю України зазначено, що центральний орган виконавчої влади здійснює державний нагляд та контроль за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання, фізичними особами, які використовують найману працю, а також реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю та його, територіальні органи у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України. Центральні органи виконавчої влади здійснюють контроль за дотриманням трудового законодавства на підприємствах, в установах і організаціях, що перебувають у їх підпорядкуванні. Окремо, податкові органи мають право перевіряти дотримання податкового законодавства на всіх підприємствах та організаціях, незалежно від форми власності та підпорядкованості. Органи місцевого самоврядування контролюють дотримання законодавства на підприємствах і установах, що перебувають у комунальній власності відповідних територіальних громад. Громадський контроль за дотриманням трудового законодавства здійснюють професійні спілки та їх об'єднання[1].

Діяльність прокуратури у галузі нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства є досить важливою складовою забезпечення прав працівників. Прокуратура має широкі повноваження для виконання комплексної перевірки законності у діяльності роботодавців, а також для розгляду заяв та скарг громадян щодо невідповідності їхніх трудових прав. Прокуратура здійснює нагляд за своєчасною і цілковитою виплатою заробітної плати, тому що масові порушення законодавства України стосовно оплати праці спричинені відсутністю ефективних економічних, адміністративних та кримінально-правових механізмів, що змушували б роботодавців обов'язково виконувати законодавчі вимоги. Крім того, існує недобросовісний відомчий та регіональний контроль щодо забезпечення трудового законодавства з боку певних сфер діяльності міністерств, відомств і місцевих органів виконавчої влади. Також не вистачає ефективних юридичних та організаційних процедур для забезпечення необхідного представництва державних інтересів у підприємствах з часткою держави. Недієвість комісій з трудових спорів, низький рівень правової обізнаності та безвідповідальність керівників і посадових осіб за дотримання трудового законодавства також призводять до порушень[4, с. 571-577].

Нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю є невідомною частиною трудового права України. Ці правовідносини містять усі етапи трудової діяльності. Вони починаються ще до появи трудових відносин, коли проводиться перевірка інформації про працівника, наприклад, його кваліфікації або стану здоров'я, а також перевірка правосуб'єктності роботодавця, який

зобов'язаний відповідати вимогам для укладення трудового договору. Далі, у процесі самої трудової діяльності, контроль здійснюється для перевірки додержання нормативних актів обома сторонами – як працівниками, так і роботодавцями. Це включає контроль за умовами праці, дотриманням правил охорони праці, вчасною виплатою заробітної плати, забезпеченням соціальних гарантій та дотриманням робочого графіка. Нагляд і контроль супроводжують процес припинення трудових відносин, де важливо перевірити законність розірвання трудового договору, правильність виплати компенсацій та інших належних виплат. [5, с. 379].

Таким чином, продуктивний нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства є досить важливими чинниками для створення безпечних і справедливих умов праці. В свою чергу, це сприяє соціальній сталості та економічному розвитку країни. Гарантування захисту трудових прав працівників, своєчасна виплата заробітної плати, охорона праці та здійснення соціальних гарантій – все це має бути під контролем державних органів, у тому числі Державної служби України з питань праці, прокуратури і громадських об'єднань, таких як професійні спілки.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10 грудня 1971 року. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 27.09.2024)
2. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 року. № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text3> (дата звернення: 27.09.2024)
3. Байло О. В. Окремі питання організації державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю. *Правова держава*. №41. 2021. С.38-43.
4. Середа О. Г. Структура правовідносин у сфері нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства. *Форум права*. №3. 2013. С.571-577.
5. Кучер О. В. До характеристики інституту нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю як складової предмета трудового права в Україні. *Право і суспільство: актуальні питання юриспруденції*. №6. 2021. С. 375-380.

КРИВОРУЧКО Діана

здобувачка вищої освіти

Центру післядипломної освіти,
дистанційного та заочного навчання
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

Науковий керівник:

ІЛЬКІВ Н.В.

доцент кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук, доцент
(*Львівський державний університет
внутрішніх справ*)

ЕКОЛОГІЧНА БЕЗПЕКА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ: ПЕРСПЕКТИВА ВІДНОВЛЕННЯ

Одним з найважливіших факторів існування людства є екологічна безпека. Україна від 2014 року зазнає неабиякого впливу на екологічну безпеку через можливість хімічної, ядерної катастрофи, щоденні обстріли російськими ракетами по території України забруднюють атмосферне повітря, знищено вже більше як 40 нафтобаз та зруйновано ГЕС. Знищено десятки тисяч тварин, що негативно впливає на екосистему.

Відповідно до ст. 50 Закону України “Про охорону навколишнього природного середовища” від 26.06.1991, екологічна безпека є такий стан навколишнього природного середовища, при якому забезпечується попередження погіршення екологічної обстановки та виникнення небезпеки для здоров'я людей. Екологічна безпека гарантується громадянам України здійсненням широкого комплексу взаємопов'язаних політичних, економічних, технічних, організаційних, державно-правових та інших заходів [1].

Військові конфлікти є однією з найбільших причин погіршення стану екологічної безпеки. Україні вкрай важливо приділити увагу щодо вдосконалення екологічної безпеки, щоб мінімізувати викиди шкідливих речовин.

Однією з ключових проблем під час повномасштабного вторгнення російської федерації - це замінування території (80,5%) та утворення відходів війни (уламки зруйнованих будівель, залишки військової техніки, ракет та інше) [2]. Мінні поля несуть загрозу як для існування фауни/флори, так і для громадян України. При розірванні мін, ґрунт забруднюється важкими металами: кадмієм, марганцем та іншими шкідливими металами. Деякі науковці наголошують, що для відновлення ґрунтів після розмінування можуть допомогти біодобрива та спеціальні дослідження.

Слід констатувати, що Програма ООН (ЮНЕП) має вироблені критерії щодо визначення оцінок впливу війни на навколишнє природне середовище і фахівці ЮНЕПу мають певний досвід (події в Косова, Афганістані та ін.) щодо оцінки збитків, які нанесені природі від воєнних дій, в Україні вони спрацьовують дуже обережно та повільно [3].

У Законі України “Про основні засади (стратегію) державної екологічної політики в Україні на період до 2030 року” від 28.02.2019 вказано, що процеси глобалізації та суспільних трансформацій підвищили пріоритетність збереження довкілля, а отже, потребують від України вжиття термінових

заходів [4]. Протягом тривалого часу економічний розвиток держави супроводжувався незбалансованою експлуатацією природних ресурсів, низькою пріоритетністю питань захисту довкілля, що унеможливило досягнення збалансованого (сталого) розвитку [4].

У цьому ж Законі вказано про екологічні проблеми Донбасу: “Військовими діями, руйнацією інфраструктури та екологічно небезпечних підприємств на тимчасово окупованій території України порушено екологічну рівновагу, що призвело до небезпечних змін стану довкілля, спричинило шкоду здоров’ю та порушило безпеку життєдіяльності для п’яти мільйонів населення на території близько 30 тисяч квадратних кілометрів.

Основними загрозами є: затоплення шахт та можливість виходу токсичних шахтних вод на поверхню, проникнення у підземні води; загроза потрапляння їх до річки Сіверський Донець та Азовського моря; припинення роботи очисних споруд та пошкодження сховищ токсичних та радіоактивних відходів; пошкодження територій природно-заповідного фонду; забруднення атмосферного повітря та ґрунтів хімічними продуктами внаслідок вибухів боєприпасів; знищення ландшафтів та рослинності у зв’язку з використанням військової техніки та будівництвом оборонних споруд; знищення значних площ лісів унаслідок викликаних воєнними діями пожеж та неконтрольованих рубок.

Протягом останніх років на зазначених територіях практично відсутня можливість для оцінки пошкоджень природних комплексів та промислових об’єктів, проведення необхідних ремонтних і відновлювальних робіт, а також здійснення державного нагляду (контролю) у сфері охорони навколишнього природного середовища.

Проведення екологічного моніторингу стану території Донецької та Луганської областей, де органи державної влади тимчасово не здійснюють свої повноваження, з можливим залученням міжнародних екологічних експертів з метою оцінки екологічної ситуації, стає все більш актуальним.[4]”.

Розвиток екосистемних послуг дасть змогу створити можливості для сталого розвитку суспільства та екосистеми. Біологічне різноманіття України, яке надає екосистемні послуги, до 2030 року повинно бути збереженим, оціненим і відповідним чином відновленим [4].

Також, важливим є розробка сайту Save Eco Bot, адже можна дізнатись інформацію про якість повітря, радіаційних фон, пожеж та напрямки вітру.

А через чат-бот у застосунку Viber або Telegram, конфіденційно повідомити про воєнний злочин проти довкілля Оперативний штаб Міндовкілля для формування позовів до Міжнародного суду ООН для відшкодування збитків російською федерацією. Водночас чат-бот дозволяє дізнатися наступну інформацію: про дозволи на викиди шкідливих речовин в атмосферне повітря, про спеціальні дозволи на користування надрами, про ліцензії на виробництво особливо небезпечних хімічних речовин та багато іншої корисної інформації.

Таким чином, в розвитку національного законодавства можна відмітити позитивні зміни, адже держава виокремлює проблеми пов'язані з довкіллям, які зазнала Україна не лише від 2022 року, але й від 2014 року.

На мою думку, перспектива відновлення екологічної безпеки на території України повинна бути у декілька етапів: удосконалення нормативно-правової бази щодо збереження, відновлення навколишнього середовища, залучення експертів, які допоможуть відновити флору/фауну у вкрай короткі терміни, залучати юристів для розробки програмних документів, реформування структур, підрозділів з врахуванням потреб на сьогоднішній день та якісне розмінування територій.

Список використаних джерел:

1. Про охорону навколишнього природного середовища: Закон України від 26.06.1991 № 1268-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1264-12#Text>

2. Україна майбутнього: вступ до ЄС, повоєнна відбудова. URL: <https://dixigroup.org/analytic/ukrayina-majbutnogo-vstup-do-yes-povoyenna-vidbudova-ekologichni-problemy-ta-energetychna-nezalezhnist-ochyma-peresichnogo-ukrayinczya>

3. Добробог Людмила. Екологічна безпека України в умовах воєнного стану. URL: <https://er.dduvs.edu.ua/bitstream/123456789/11387/1/87.pdf>

4. Про основні засади (стратегію) державної екологічної політики в Україні на період до 2030 року: Закон України від 28.02.2019 № 2697-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2697-19#Text>

ЛИПА Назар

здобувач вищої освіти Інституту права
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

Науковий керівник:

БУТИНСЬКА Р.Я.

доцент кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук, доцент
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

ЗАХИСТ ПРАВ РОБОТОДАВЦІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Статтею 43 Конституції України визначено гарантії права на працю, що забезпечуються шляхом досягнення збалансованості інтересів й прав працівників та роботодавців у сфері трудових відносин [1].

Захист прав роботодавців у трудових відносинах є важливою складовою

правової системи України, що забезпечує підтримання балансу між правами працівників і обов'язками роботодавців. У контексті трудових відносин роботодавці мають широкий спектр прав, які дозволяють їм ефективно організувати робочі процеси, управляти персоналом та захищати інтереси свого бізнесу.

Воєнний стан, введений в Україні через військову агресію Російської Федерації, спричинив нові труднощі для всіх учасників трудових відносин. Особливо вразливими в цій ситуації стали роботодавці, чії права були суттєво обмежені через бойові дії, економічну нестабільність та зміни в трудовому законодавстві.

Що робить актуальною дану тему, адже ефективність трудових відносин у значній мірі залежить від створення сприятливих умов для функціонування роботодавця, а також чіткого визначення його правового становища. Важливо враховувати, що сучасне трудове законодавство України, незважаючи на свої існуючі позитивні аспекти, демонструє недостатню конструктивність у відношенні до регулювання прав та обов'язків роботодавців, вважає В. Л. Костюк [2, с. 87].

Дану проблематику також досліджували такі вчені-правники, як: С. Ю. Головіної, А. А. Данькова, М. М. Клемпарського, В. В. Липковської, Н. О. Мельничук, Е. Н. Нургалієвої, О. М. Ярошенка та інших.

Запровадження воєнного стану стало важливим фактором, що вимагав термінових змін у регулюванні трудових відносин, на що швидко відреагував парламент. У відповідь був ухвалений спеціальний Закон «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-ІХ (далі – Закон № 2136-ІХ). Положення цього закону дозволяють гнучкіше регулювати трудові відносини, вводячи нові норми, а також передбачають ряд гарантій для працівників, включаючи можливість розірвання договору у строки, зазначені в заяві. Для роботодавців закон надає можливість звільнення працівників навіть під час їхньої тимчасової непрацездатності [3, 124].

Окрім права роботодавця на звільнення працівників, Кодексом законів про працю України також передбачено, ще ряд заходів для захисту трудових прав і інтересів роботодавців, зокрема:

- Відрахування із зарплати; роботодавець має право наказом (розпорядженням) утримувати кошти з зарплати працівників для погашення заборгованості, відшкодування шкоди перед підприємством, в межах середньої місячної зарплати.

- Стягнення витрат на переїзд; у разі невиходу працівника на роботу або дострокового звільнення без поважних причин, роботодавець може вимагати повернення витрат, пов'язаних із переїздом на нове місце роботи.

- Витрати на навчання; працівники можуть бути зобов'язані відшкодувати витрати на навчання, якщо звільняються до закінчення терміну, зазначеного в контракті.

- Стягнення незаконно отриманих сум; якщо судове рішення, що

базувалося на неправдивих даних, скасовується, роботодавець має право стягнути з працівника незаконно отримані кошти.

Крім того, у сучасних реаліях передбачена така форма захисту прав роботодавця як призупинення дії трудового договору. Відповідно до Закону № 2136-ІХ, який надає визначення призупинення дії трудового договору як тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником 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, це своєрідна «вимушена перерва» у трудових відносинах [4].

Важливою гарантією стало передбачення можливості ініціювати призупинення трудового договору як роботодавцем, так і працівником. Законодавець чітко визначив максимальний строк такого призупинення – період воєнного стану і допустив можливість достроково скасувати призупинення і передбачив попередження про це у десятиденний строк.

Науковців також зауважують на важливості положень частини 3 статті 13 Закону № 2136-ІХ, яке передбачає, що обов'язок по відшкодуванню заробітної плати, інших виплат працівникам за період призупинення дії трудового договору покладається у повному обсязі на державу, що здійснює військову агресію проти України [5, с. 42].

Також Законом № 2136-ІХ передбачено, що роботодавці зобов'язані вжити всіх можливих заходів для забезпечення права працівників на своєчасну виплату заробітної плати. Водночас, якщо затримка у виплаті зарплати викликана веденням бойових дій або іншими форс-мажорними обставинами, роботодавці не несуть відповідальності за порушення термінів оплати праці. Це нововведення є цілком виправданим, враховуючи усі виклики та труднощі, з якими можуть стикатися роботодавці, що працюють у зонах бойових дій.

Невизначеність щодо виплати заробітної плати ставить під загрозу трудові права працівників, оскільки більшість роботодавців зазнають збитків в умовах економічної нестабільності.

Це створює нагальну потребу в розробці ефективного механізму для врегулювання трудових відносин у цей складний період. Такий механізм має забезпечити не лише права працівників на безпечні умови праці, але й підтримувати роботодавців через фінансову допомогу та зменшення податкового тиску.

У разі неможливості виплати роботодавцем працівникові заробітної плати через воєнні дії в країні – є підстава для звільнення від відповідальності. Однак після налагодження фінансової ситуації на підприємстві роботодавець повинен виплатити заробітну плату працівнику в повному обсязі [6].

Окрім того у ситуації воєнного стану питання захисту прав працівників стає надзвичайно важливим, зокрема в контексті забезпечення безпечних і здорових умов праці. Хоча на більшості підприємств та поблизу були

облаштовані укриття, це не вирішує всіх викликів, пов'язаних із безпекою на робочих місцях під час повітряних тривог і загроз ракетних обстрілів. Невиконання роботодавцями своїх обов'язків у цій ситуації може призвести до серйозних наслідків, адже безпека життя працівників повинна бути пріоритетом.

Війна викликала потребу в запровадженні більшої гнучкості в регулюванні трудових відносин. З одного боку, внесені зміни суттєво обмежують трудові права працівників, зокрема дозволяють збільшення тривалості робочого часу на критичній інфраструктурі, розширюють перелік підстав для звільнення працівників з ініціативи роботодавця та вносять зміни до регулювання прав на відпустки. З іншого боку, ці нововведення є вкрай необхідними для забезпечення функціонування економіки та збереження робочих місць у часи повномасштабної війни. Важливим нововведенням стало введення можливості призупинення дії трудового договору. Однак наразі абзац 2 частини 1 статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» потребує доповнення: «Працівник має право скасувати призупинення дії трудового договору. У разі надходження письмової заяви від працівника про скасування призупинення, роботодавець зобов'язаний, за наявності такої можливості, забезпечити працівника робочим місцем протягом 10 календарних днів» [7, с. 170].

Забезпечення прав працівників і роботодавців можливе лише за умови створення відповідних економічних, соціальних, політичних і правових умов, що сприятиме ефективному виконанню норм, закріплених у Конституції та законодавстві України. За яких держава зобов'язана забезпечувати максимально безпечні форми та умови праці, а роботодавець не зловживати обмеженими трудовими правами працівника. Комплексний підхід до вирішення цих проблем є необхідним для стабільності та розвитку трудових відносин в умовах війни.

Список використаних джерел

1. Конституція України від 28.06.1996 року URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go-/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
2. Костюк В.Л. Проблеми правового становища роботодавця за КЗПП України та проекту Трудового кодексу України: порівняльно-правовий аналіз, Наукові записки, том 90. Юридичні науки. С.87-90.
3. Довбиш К.К. Принципи правового регулювання оплати праці: дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук: спец. 12.00.05. Харків, 2017. 200 с.
4. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 року № 2136-IX, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show-/2136-20#Text>.
5. Кисельов Д.В. Питання регулювання праці в умовах воєнного стану/ Кримінально-виконавча система України та її роль у розбудові правової і

соціальної держави: матеріали ІХ заочної Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Чернігів, 17 червня 2022 р.)/ гол. ред. О.М. Тогочинський; Академія Державної пенітенціарної служби. Чернігів: Академія ДПтС, 2022. С. 58–62.

6. Оплата праці під час війни: що робити підприємствам, що вимушено зупинили роботу ЮРЛІГА. ЮРЛІГА. URL: https://jurliga.ligazakon.net/analytics/210059_oplata-prats-pd-chas-vyni-shcho-robitipdprimstvam-shcho-vimusheno-zupinili-robotu

7. Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство» с. 170

МАКСИМОВИЧ Юлія

здобувач вищої освіти Інституту права
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

Науковий керівник:

ДОЛИНСЬКА М.С.

завідувач кафедри господарсько-правових дисциплін,
доктор юридичних наук, професор
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

ПРАКТИКА ЄСПЛ ЯК ДЖЕРЕЛО ЗЕМЕЛЬНОГО ПРАВА УКРАЇНИ

Розуміючи недосконалість вітчизняної судової системи, власники чи користувачі земельних ділянок, а також інші суб'єкти земельних правовідносин систематично звертаються до Європейського суду з прав людини (далі – "ЄСПЛ"). Зважаючи на поширеність застосування судової практики ЄСПЛ, подальше її вивчення як джерела земельного права є важливим та актуальним.

Відповідно до статті 17 Закону України "Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини" суди застосовують при розгляді справ Конвенцію та практику Суду як джерело права [1].

Проблеми застосування практики ЄСПЛ у регулюванні земельних відносин порушували також В. В. Носік, А. М. Мірошніченко, Н. Шпарик, Д. В. Санніков та М. В. Саннікова, Я. М. Романюк та Л. О. Майстренко. Водночас комплексного дослідження специфіки практики ЄСПЛ як джерела земельного права проведено не було.

Аналіз рішень ЄСПЛ щодо земельних спорів є практично корисним. Для упорядкування судових рішень при їх аналізі Коваленко Т.О. пропонує їх розділяти на чотири категорії, а саме:

- земельні спори щодо захисту власності (порушення ст. 1 Першого

протоколу до Конвенції);

- земельні спори щодо помилок суб'єктів владних повноважень у сфері земельних відносин;
- земельні спори щодо доступу до правосуддя при захисті земельних прав;
- земельні спори щодо права на повагу до приватного життя [2].

Розглядаючи першу категорій спорів, до неї зазвичай відносять рішення ЄСПЛ у справі "Остапенко проти України" від 14.06.2007, "Зеленчук і Цицюра проти України" від 22.05.2018, "Віра Довженко проти України" від 15.01.2019, "Світлана Ільченко проти України" від 04.10.2019 та інші. Велика кількість правових позицій, які встановлювалися в цих рішеннях або активно використовуються судами та сторонами, або в принципі міняють вітчизняну судову практику. Так, наприклад, у справі "Остапенко проти України" суд розтлумачив зміст поняття "майно", звернувши увагу, що "майно" у сенсі статті 1 Першого протоколу може бути як "існуюче майно", так і активи, включаючи скарги, в зв'язку з якими заявник може стверджувати, що він має щонайменше "законне сподівання" на те, що вони будуть реалізовані [3].

Якщо ж мова йде про справу "Зеленчук і Цицюра проти України", то рішення ЄСПЛ, яке стосувалося мораторію, мало особливо важливий характер. Суд справедливо зазначив: "з огляду на зазначені міркування та ненадання Урядом достатніх аргументів для обґрунтування заходів, застосованих до землі заявників, Суд доходить висновку, що держава-відповідач вийшла за межі своєї широкої свободи розсуду у цій сфері та не забезпечила справедливого балансу між загальним інтересом суспільства та майновими правами заявників" [4].

Велика Палата Верховного Суду зазначила у постанові від 15.05.2019 у справі № 227/1506/18 наступне: "Крім того, Велика Палата Верховного Суду відхиляє як необґрунтовані доводи касаційної скарги щодо неврахування судами попередніх інстанцій висновку Верховного Суду України щодо застосування підпункту «б» пункту 15 розділу X «Перехідні положення» ЗК України у редакції, що була чинною до 1 січня 2019 року, стосовно можливості обміну земельних ділянок сільськогосподарського призначення лише «за схемою пай на пай» і відступає від цього висновку" [5].

Що стосується другої категорії земельних спорів у практиці ЄСПЛ, то це справи щодо помилок суб'єктів владних повноважень. Очікувано, що до них найчастіше відносять рішення у справі "Стретч проти Сполученого Королівства", "Рисовський проти України", "Чуян проти України", "Борщевська проти України" та інші. Особливо важливою в цьому контексті є саме справа "Рисовський проти України", оскільки суд тлумачить принцип належного урядування, а також встановлює вимоги до дій органів влади у разі допущення ними помилки, що порушує права людини. Одним із основних висновків цієї справи є те, що "державні органи, які не впроваджують або не дотримуються своїх власних процедур, не повинні мати можливість отримувати вигоду від своїх протиправних дій або уникати виконання своїх

обов'язків" [6].

Третьою категорією земельних спорів в практиці ЄСПЛ є спори щодо доступу особи до правосуддя. До цієї категорії спорів зазвичай відносять рішення у справі "Пономаренко проти України", "Сокурєнко і Стригун проти України", а також "Бочан проти України". Суд в цих справах розглядає зміст права на справедливий суд в межах земельних спорів. Так, наприклад, в справі "Пономаренко проти України" суд наголосив: "відповідно до його прецедентної практики п. 1 ст. 6 передбачає "право на суд", яке включає не тільки право ініціювати провадження, але також і право домогтися "вирішення" спору судом. Для того, щоб це право було ефективним, особа повинна мати чітко визначену та дієву можливість оскаржити подію, яка становить втручання у його чи її права" [7].

Також часто вживаною є позиція стосовно юридичної визначеності. В цьому контексті у справі "Бочан проти України" суд зазначив: "судова система, в якій можливо скасувати судові рішення, яке стало остаточним і обов'язковим, судом вищої інстанції через протест, внесений суб'єктом владних повноважень, несумісна з принципом юридичної визначеності" [8].

Останньою категорією справ ЄСПЛ із земельно-правовим елементом є справи щодо права на повагу до приватного життя, до яких відносять рішення у справі "Гримковська проти України", а також справу "Релігійна громада Свідків Єгови Тернівського району міста Кривого Рогу проти України".

Розглянувши чотири категорії земельних спорів, які найчастіше стають предметом розгляду в ЄСПЛ, можна стверджувати, що цей судовий інститут значно підвищує якість українського правосуддя. Подальше поширення практики ЄСПЛ в межах української правової системи буде сприяти дотриманню основоположних прав і свобод людини, а також підвищуватиме якість українського судочинства.

Список використаних джерел

1. Закон України "Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини". <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3477-15#Text>
2. Практика Європейського Суду з прав людини як джерело земельного права України Т. Коваленко - Юридична Україна, 2016.
3. Рішення ЄСПЛ у справі "Остапенко проти України" – 2007. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_229#Text
4. Рішення ЄСПЛ у справі "Зеленчук і Цицюра проти України" – 2018. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_c79#Text
5. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 15.05.2019 у справі № 227/1506/18, 2019. <https://verdictum.ligazakon.net/document/82568415>
6. Рішення ЄСПЛ у справі "Риськовський проти України" – 2012. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_854#Text

7. Рішення ЄСПЛ у справі "Пономаренко проти України" – 2007.
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_i80#Text

8. Рішення ЄСПЛ у справі "Бочан проти України" – 2007.
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_i80#Text

МИХАЛЕВИЧ Софія

студентка 3 курсу
факультет управління, економіки та права
(Львівський національний університет
природокористування)

Науковий керівник:

Руданецька О.С.

доцент кафедри права факультету
управління, економіки та права, к.ю.н., доцент
(Львівський національний університет
природокористування)

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

У сучасному розумінні гендер – це не біологічна стать, а соціальна ознака статі людини. Це соціально-рольовий статус, що визначає соціальні можливості людини – чоловіка і жінки в усіх сферах життєдіяльності [1, 728].

Гендерна рівність є одним із ключових принципів сучасної правової системи, в тому числі українського трудового права. Його положення спрямовані на створення рівних можливостей для чоловіків і жінок у сфері зайнятості, запобігання дискримінації за ознакою статі та захист прав працівників незалежно від їхньої статі.

На сьогоднішній день нормативно-правова база щодо гендерної рівності у трудових відносинах включає: Конституцію України, Кодекс законів про працю України, закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про зайнятість населення», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».

Відповідно до Конституції України громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. [2]

Принцип рівності трудових прав чоловіків і жінок закріплений і в Кодексі законів про працю України. Наприклад, статті 21 і 22 передбачають, що держава забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від статі. Будь-яке пряме чи непряме обмеження прав або надання переваг під час

укладення, зміни чи розірвання трудових договорів за ознакою статі суворо заборонено.

Трудове законодавство зобов'язує роботодавця забезпечувати рівні права та можливості для чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування, кар'єрного зростання, підвищення кваліфікації та перепідготовки. Також роботодавець повинен створювати умови для поєднання трудової діяльності з сімейними обов'язками, забезпечувати рівну оплату праці при однаковій кваліфікації та однакових умовах, а також гарантувати безпечні умови праці та запобігати випадкам будь-яких сексуальних домагань.

Проте лише наявності законодавчих стандартів недостатньо. На шляху до справжньої рівності залишаються перешкоди, які часто є результатом стереотипів, упереджень чи соціальних норм, що сформувалися в нашій країні ще з радянських часів. Ці перешкоди впливають як на процес працевлаштування, так і на можливості розвитку кар'єри. Ось чому, незважаючи на прогрес у законодавстві, гендерна рівність у сфері зайнятості залишається проблемою на практиці. Основні виклики та реальні проблеми гендерної рівності у сфері праці:

- Гендерний розрив в оплаті праці. Жінки в Україні, як зазвичай, отримують нижчу заробітну плату порівняно з чоловіками, особливо в приватному секторі.

- Сегрегація ринку праці. Жінки часто працюють у низькооплачуваних секторах економіки, що обмежує їхні можливості щодо професійного зростання натомість чоловіки займають переважно керуючі посади з високою зарплатнею.

- Обмежені можливості для чоловіків у догляді за дітьми. Хоча законодавство передбачає можливість чоловікам брати відпустку по догляду за дитиною, на практиці цією можливістю користується дуже мала кількість чоловіків через стереотипи, які склалися у суспільстві. У свою чергу жінки частіше ніж чоловіки займаються домашнім господарством і це, як результат, позбавляє жінку можливості набувати нові знання та навички, які користуються попитом на ринку праці.

Крім того, вважається, що наймання жінок коштує дорожче, ніж наймання чоловіків, жінки мають вищі вимоги щодо умов праці та соціального захисту, і на відміну від працівників-чоловіків, вони менш гнучкі, коли йдеться про понаднормову роботу. Таким чином, загалом вищезазначені фактори призводять до того, що жінки мають менший людський капітал, ніж чоловіки, тому їх робота оплачується менше, ніж чоловікам. [3, с. 69-70].

Отже, забезпечення гендерної рівності в трудовому праві України є складним процесом, який потребує постійного вдосконалення та адаптації до сучасних вимог суспільства. Лише шляхом впровадження комплексних заходів можна досягти реальної рівності чоловіків і жінок у сфері праці

Список використаних джерел:

1. Філософський енциклопедичний словник / НАН України, Ін-т філософії імені Г. С. Сковороди; [редкол.: В. І. Шинкарук (голова) та ін.]. Київ: Абрис, 2002. VI, 742 с.

2. Конституція України. *Офіційний вебпортал парламенту України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 16.10.2024).

3. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. Центр Разумкова. Київ: Заповіт, 2016. 244 с.

МОСКАЛИК Софія

здобувач вищої освіти Інституту права
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

Науковий керівник:

МОКРИЦЬКА Н.П.

доцент кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук, доцент
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ НА РИНКУ ПРАЦІ

Гендерна нерівність на ринку праці в Україні є однією з найбільших соціальних проблем сучасної України. Незважаючи на значні досягнення у сфері забезпечення рівних прав жінок і чоловіків, у професійному житті українців все ще існують суттєві розбіжності. Ця проблема має глибокі історичні корені та викликає широкий резонанс у суспільстві. Тому дослідження гендерної нерівності на українському ринку праці є актуальним та необхідним для розробки ефективних стратегій її подолання.

Мета цих тез – дослідити прояви гендерної нерівності на українському ринку праці, визначити її основні причини та оцінити вплив на економічний розвиток країни, а також розробити пропозиції щодо подолання цієї проблеми.

Українське трудове законодавство має певні положення, спрямовані на забезпечення гендерної рівності, зокрема, Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР (ст. 24), яка гарантує рівність прав чоловіків і жінок. Також існує Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. № 2866-IV, що став правовою основою для боротьби з дискримінацією. Проте на практиці ці норми часто порушуються через недостатній нагляд та культурні стереотипи [1].

Серед основних причин гендерної нерівності варто виділити: гендерну сегрегацію в освіті та праці, дискримінаційні практики при наймі та оплаті

праці, соціальні стереотипи, що відображають традиційні уявлення про "чоловічі" та «жіночі» професії [2]. Жінки часто обмежені в доступі до високооплачуваних та керівних посад, що створює структурну нерівність на ринку праці

Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII (далі – КЗпП України) встановлює низку обмежень щодо використання жіночої праці, зокрема заборону на відрядження та роботу в нічний час тощо [2]. Ці обмеження зазвичай обґрунтовують потенційною шкідливістю такої роботи, оскільки вважається, що жінки потребують захисту від надмірного фізичного та емоційного навантаження.

Також викликає дискусії заборона залучати жінок, які мають дітей віком до трьох років, до роботи у вихідні дні та направляти їх у відрядження. Якщо роботодавець все ж відправить таку працівницю у відрядження, орган державного нагляду за дотриманням трудового законодавства може накладати штраф за порушення положень статті 176 КЗпП України [3]. При цьому не враховується той факт, що сама жінка могла бути зацікавлена в цьому відрядженні через його привабливість та перспективи для кар'єрного зростання, а під час її відсутності догляд за дитиною міг здійснювати хтось із родичів.

Важливою ознакою гендерної нерівності є різниця в оплаті праці чоловіків і жінок. За даними Державної служби статистики України, середня зарплата жінок в Україні на 20-25% менша за середню зарплату чоловіків, навіть при рівній кваліфікації та однаковій зайнятості [4]. Це явище отримало назву "гендерний розрив у заробітній платі" і є одним з найбільш помітних аспектів дискримінації на ринку праці.

Щоб вирішити проблематику гендерної нерівності на ринку праці необхідно зробити наступні кроки для вирішення:

1) Необхідно вдосконалити та оновити чинні законодавчі акти, спрямовані на захист прав жінок і чоловіків на ринку праці. Це включає уточнення норм, які стосуються рівної оплати за рівну працю, а також запровадження жорсткіших санкцій за дискримінаційні практики у сфері зайнятості.

2) Необхідно підвищити ефективність роботи органів державного нагляду, які займаються контролем за дотриманням трудових прав, зокрема щодо гендерної рівності. Важливим є введення системи регулярних перевірок на предмет дискримінації та створення механізмів оперативного реагування на скарги працівників.

3) Запровадження обов'язкової звітності роботодавців щодо гендерного розриву в оплаті праці є важливим кроком до вирішення проблеми. Це дозволить виявити та виправити випадки, коли жінки отримують нижчу оплату порівняно з чоловіками на аналогічних посадах.

4) Запровадження програм з гнучкого графіка, підтримка можливостей дистанційної роботи, а також розвиток інфраструктури догляду за дітьми,

таких як дитячі садки або центри денного догляду, допоможуть зменшити гендерні бар'єри. Це дасть змогу жінкам ефективніше поєднувати роботу та сімейні обов'язки.

5) Необхідно проводити інформаційно-просвітницькі кампанії, спрямовані на зміну соціальних стереотипів про традиційні ролі чоловіків і жінок. Це дозволить створити більш відкриту і справедливу трудову культуру, де обидві статі матимуть рівні можливості.

Рішення судів часто стосуються ситуацій, коли особам відмовляють у працевлаштуванні на основі статі. Наприклад, в одному випадку заявниця оскаржила відмову у прийнятті на роботу, зазначаючи, що оголошення про вакансію було спрямоване на чоловіків. Суд визнав такі дії дискримінаційними, посилаючись на норми Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», та зобов'язав роботодавця компенсувати моральну шкоду.

Існує низка судових рішень, де позивачі доводять, що їхні можливості кар'єрного зростання були обмежені через гендерні стереотипи. Суди в таких випадках враховують як нормативні акти, що забороняють дискримінацію, так і фактичні обставини, зокрема внутрішні політики компаній та відсутність прозорих критеріїв для просування по службі.

Отже, з даної статті можна зробити висновок, що гендерна нерівність на ринку праці в Україні продовжує бути серйозною проблемою, яка негативно відбивається на економічному розвитку та соціальній стабільності країни. Попри існування законодавства, яке забезпечує рівність між жінками та чоловіками, фактична ситуація на ринку праці демонструє значні дисбаланси у заробітній платі, доступі до високооплачуваних посад і керівних позицій. Ці тенденції посилюються під впливом соціальних стереотипів, гендерної сегрегації в освіті та на ринку праці, а також нерівномірного розподілу сімейних обов'язків.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>
2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>
3. Кодекс законів про працю від 10.12.1971 р. № 322-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
4. Державна служба статистики України. Статистичний бюлетень за 2023 рік. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

НАГИБАЙЛО Тетяна
здобувач вищої освіти Інституту права
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

Науковий керівник:
БУТИНСЬКА Р.Я.
доцент кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук, доцент
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

СТАНДАРТИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ В МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИХ АКТАХ

З метою дослідження стандартів соціального захисту в міжнародно-правових актах, доречно з'ясувати значення поняття «стандарт». Зазначений термін доволі часто використовується як і в наукових працях, так і в повсякденному житті. Так як термін «стандарт» не має свого нормативного закріплення, слід звернутися до Великого тлумачного словника сучасної української мови, де поняття «стандарт» визначається, як норма, зразок, мірило [1].

У науці права соціального забезпечення не має єдиного підходу у розумінні терміну «міжнародний соціальний стандарт». На думку українських науковців А.М. Юшко та Н.М. Швець, міжнародні соціальні стандарти є комплексом норм, що закріплені в міжнародно-правових актах та визначають гідні умови життєдіяльності людей, забезпечують розвиток особи та соціальну захищеність. Ці стандарти мають бути сприйняті законодавством кожної держави шляхом підписання та ратифікації міжнародних договорів, а надалі повинні бути розвинені та пристосовані до наявних у цій країні умов [2, с. 20].

На думку правниці Озель В.І міжнародно-правове регулювання відносин у сфері соціального захисту має значний вплив на розвиток національного законодавства України. Тим більше, що Україна ще перебуває на етапі становлення свого власного критерію соціальної держави. У більшості випадків, норми законодавства у цій сфері досі залишаються декларативними. Тому актуальним залишається питання необхідності огляду, аналізу та конституційно-правової характеристики міжнародних стандартів у сфері соціального захисту, з метою подальшого втілення концептуальних положень міжнародно-правових актів в законодавстві України [3, с.65].

До основних міжнародно-правових актів, які мають універсальне значення в сфері соціального захисту, можна віднести Загальну декларацію прав людини, яка прийнята 10 грудня 1948 року Генеральною Асамблеєю ООН, в

якій вперше в світі були сформульовані певні соціальні еталони -соціальні стандарти у сфері прав людини, та визначено в ст. 22 Декларації, що кожна людина як член суспільства має право на соціальне забезпечення і на здійснення необхідних для підтримання її гідності та для вільного розвитку її особи прав у економічній, соціальній і культурній галузях за допомогою національних зусиль і міжнародного співробітництва та відповідно до структури і ресурсів кожної держави [4]. Наступним міжнародно-правовим актом є Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16 грудня 1966 року, який прийнятий на XXI сесії Генеральною Асамблеєю ООН. Значну увагу в Пакті приділено правам людини у сфері соціального захисту населення, де не лише підтверджені права, що були раніше проголошені в Загальній декларації прав людини. Відповідно до ст. 9 Пакту, держави, які беруть участь у цьому Пакті, повинні визнавати право кожної людини на соціальне забезпечення, включаючи соціальне страхування [5]. Декларація соціального прогресу і розвитку, яка прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 11 грудня 1969 року. У статтях 10-11 Декларації визначені цілі соціального розвитку та шляхи їх досягнення. Підкреслено, що соціальний прогрес і розвиток мають спрямовуватися на постійне підвищення матеріального і духовного рівня життя всіх членів суспільства шляхом досягнення, зокрема, таких головних завдань: подолання голоду і недоїдання, як гарантія права на належне харчування; ліквідація злиднів і забезпечення неухильного підвищення рівня життя, а також справедливого і рівномірного розподілу прибутків; досягнення найвищого рівня охорони здоров'я і забезпечення охорони здоров'я всього населення тощо [6]. Універсальними міжнародними стандартами в сфері соціального забезпечення є Конвенції та Рекомендації Міжнародної організації праці, серед яких можна назвати Конвенцію № 117 про основні цілі та норми соціальної політики від 22 червня 1962 р., яка проголосила, що мають бути застосовані всі заходи на міжнародному, регіональному і національному рівнях для сприяння прогресу в таких галузях, як охорона здоров'я, житлове будівництво, забезпечення продовольством, освітою, турботою про добробут дітей, становище жінок, соціальне забезпечення тощо [7]. Особливе місце серед міжнародних правових актів МОП у сфері соціального забезпечення займають: Конвенція № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення від 4 червня 1952 р., яка визначає види соціальної допомоги, умови і розміри соціальних виплат при настанні основних соціальних ризиків [8]; Конвенція № 121 про допомоги у випадках виробничого травматизму від 8 липня 1964 р., якою визначено, що законодавство країни про допомоги у разі виробничого травматизму має охоплювати всіх працюючих за наймом та передбачає такі види допомоги, як медичне обслуговування та грошові допомоги [9]; Конвенція № 128 про допомоги по інвалідності, по старості та в разі втрати годувальника, прийнята 29 червня 1967 р., яка передбачає види визначеної допомоги та механізм її обчислення [10]; Конвенцією № 130 про медичну допомогу та допомогу у

випадку хвороби від 25 червня 1969 р. визначені терміни «медична допомога», перелічені страхові випадки у зв'язку з настанням яких надається медична допомога, встановлені мінімальні норми соціального забезпечення [11].

Серед європейських міжнародних стандартів в галузі соціального захисту громадян слід назвати: Європейську соціальну хартію, підписану державами - членами Ради Європи 18 жовтня 1961 р., (переглянуту 3 травня 1996 року) [12]. А також Європейську Конвенцію про соціальну і медичну допомогу і Протокол до неї від 11 грудня 1953 р., якою держави – учасниці беруть на себе зобов'язання надавати громадянам інших держав – учасниць конвенції, які законно перебувають на їх території і не мають достатніх коштів, соціальну і медичну допомогу [13]. Двосторонні договори також закріплюють стандарти соціального захисту.

Отже, враховуючи те, що Україна прагне вступити до Європейського Союзу, однією з вимог є приведення національного законодавства України у відповідність до міжнародних стандартів, зокрема і в сфері соціального захисту громадян. Надання згоди на обов'язковість того чи іншого міжнародно-правового акту відбувається недостатньо швидко. Це гальмує наближення українського права до європейського і уповільнює впровадження європейських стандартів у сфері соціального забезпечення в Україні. Існуюче законодавство потребує оновлення з урахуванням міжнародних соціальних стандартів, щоб забезпечити ефективність права на соціальне забезпечення. Це допоможе створити систему належного соціального захисту, яка швидко і якісно підвищить рівень життя соціально незахищених верств населення, не гальмуючи при цьому розвиток економіки.

Список використаних джерел:

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови. URL: <https://1531.slovaronline.com/>
2. Юшко А.М., Швець Н.М. Міжнародні соціальні стандарти: навч. посіб. Харків: НУ«ЮАУ ім. Ярослава Мудрого» 2013 р. 121 с.
3. Озель В.І. «Міжнародні стандарти соціального захисту та їх конституційні гарантії в Україні». с.65-74
4. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text
5. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16.12.1966р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text
6. Декларація соціального прогресу і розвитку від 11.12.1969 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_1168.
7. Конвенція про основні цілі та норми соціальної політики від 22.06.1962 р. № 117. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_016#Text
8. Конвенція про мінімальні норми соціального забезпечення від 28.06.1952 р. № 102. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_011#Text

9. Конвенція про допомоги у випадках виробничого травматизму від 08.07.1964 р. № 121. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_306#Text

10. Конвенція про допомоги по інвалідності, по старості і у зв'язку з втратою годувальника від 29.06.1967 р. № 128

URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_326#Text

11. Конвенція про медичну допомогу та допомоги у випадку хвороби від 25.06.1969 р. № 130

URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_184#Text

12. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 р.

URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text

13. Європейська конвенція про соціальну та медичну допомогу та Протокол до неї від 11.12.1953 № ETS N 14. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_649#Text

НИКІПАНЧУК Богдана

здобувач вищої освіти Інституту права
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

Науковий керівник:

МОКРИЦЬКА Н.П.

доцент кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук, доцент
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Трудовий договір є однією з ключових правових конструкцій у сфері трудового права, яка регулює взаємини між працівником і роботодавцем. Правове регулювання трудового договору в Україні здійснюється відповідно до Кодексу законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. (далі – КЗпП) та інших нормативних актів, що забезпечують охорону прав працівників і захист інтересів роботодавців. Основною функцією трудового договору є визначення прав, обов'язків та відповідальності сторін трудових правовідносин, а також закріплення умов праці, які повинні відповідати законодавчим нормам [1, с. 52].

Відповідно до ст. 21 КЗпП трудовий договір – це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату та

забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи. Таким чином, трудовий договір можна охарактеризувати як юридичний акт, що фіксує трудові правовідносини, обумовлює їх зміст і встановлює певні обов'язки сторін.

Основними елементами трудового договору є: предмет, права та обов'язки сторін, умови праці (режим роботи, тривалість робочого часу, оплата праці, соціальні гарантії тощо). Укладення трудового договору може відбуватися в усній або письмовій формі, однак письмова форма є обов'язковою у випадках, передбачених законодавством [1].

Трудове законодавство України передбачає різні види трудових договорів, що дозволяє адаптувати правове регулювання трудових відносин до конкретних потреб роботодавця і працівника. Основними видами трудового договору є:

- безстроковий трудовий договір, який укладається на невизначений строк і є найбільш поширеним видом трудових договорів в Україні. Його особливістю є те, що договір діє до моменту його розірвання на підставах, передбачених КЗпП [1].

- трудовий договір на визначений строк: стаття 23 КЗпП передбачає укладення трудового договору на певний строк у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений період через характер роботи або інші об'єктивні причини [1]. Такий договір припиняється після закінчення терміну дії або виконання певної роботи.

- трудовий договір на виконання певної роботи, який укладається на період виконання конкретного обсягу роботи. Цей вид договору має місце у випадках, коли виконання роботи є разовим і обмеженим у часі [1].

Прикладом різниці трудових договорів і необхідності розуміння точного виду договору чітко нам показує судова практика. Суд обґрунтовує у справі, що у підпункті 1 пункту 3 розділу Х «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про повну загальну середню освіту» передбачено, що набрання чинності цим Законом є підставою для припинення безстрокового трудового договору з керівниками державних і комунальних закладів загальної середньої освіти згідно з пунктом 9 частини першої статті 36 Кодексу законів про працю України. До 01 липня 2020 року засновники державних і комунальних закладів загальної середньої освіти або уповноважені ними органи зобов'язані припинити безстрокові трудові договори з керівниками таких закладів та одночасно укласти з ними (за їх згодою) трудові договори строком на шість років (з керівниками, які отримують пенсію за віком, – на один рік) без проведення конкурсу. У разі їх незгоди з продовженням трудових відносин на умовах строкового трудового договору – звільнити їх згідно з пунктом 9 частини першої статті 36 Кодексу законів про працю України. Після завершення строку трудового договору такі особи мають право обиратися на посаду керівника того самого закладу освіти на ще один строк відповідно до статті 39 цього Закону. Таким чином, починаючи з 01 липня 2020 року трудові

відносини з керівниками закладів загальної середньої освіти повинні бути оформлені шляхом укладення контракту [2].

Аналізуючи судову практику в цій категорії справ слід звернути увагу на такі особливості. У постанові Верховного Суду від 10.04.2019 у справі № 522/9763/17-ц Суд дійшов таких висновків. Вирішуючи питання про можливість укладення строкового трудового договору, необхідно враховувати: 1) характер виконуваної роботи, який передбачає можливість установалення трудових відносин на невизначений строк; 2) умови виконання роботи, які мають бути такими, що обмежуються певним періодом чи обсягом роботи; 3) інтереси працівника; 4) чи такий договір прямо визначений у законодавчих актах як строковий; 5) дотримання вимог, передбачених частиною другою статті 39-1 КЗпП. [3].

У постанові Верховного Суду від 04.12.2019 у справі № 297/1656/17 Суд дійшов висновку щодо переукладання трудового контракту, що продовження строку його чинності декілька разів не передбачає набуття ним характеру безстрокового, укладеного на невизначений строк, а отже, виключає застосування частини другої статті 39-1 КЗпП. Згідно з пунктом 2 частини першої статті 36 КЗпП підставою для припинення трудового договору є закінчення строку, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не поставила вимогу про їх припинення. Чинним трудовим законодавством України не передбачено обов'язку власника повідомляти працівника про закінчення дії строкового трудового контракту. [4].

Отже, строковий трудовий договір може бути укладено лише у випадку, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк. Законодавство України передбачає ряд гарантій для працівників при укладенні та виконанні трудового договору. Зокрема, роботодавець зобов'язаний забезпечити умови праці, які відповідають нормам охорони праці, а також своєчасно та в повному обсязі виплачувати заробітну плату. Працівник має право на відпочинок, відпустку та інші соціальні гарантії, визначені законодавством і колективними договорами.

Також важливою гарантією є право працівника на розірвання трудового договору за власним бажанням (ст. 38 КЗпП). Працівник може припинити трудові відносини, попередивши роботодавця за два тижні, якщо інше не передбачено трудовим договором або законодавством.

У разі порушення умов трудового договору працівником чи роботодавцем може виникати юридична відповідальність. Роботодавець несе відповідальність порушення умов охорони праці, за затримку виплати заробітної плати, а також за інші порушення трудового законодавства. Працівник, у свою чергу, може бути притягнутий до дисциплінарної або матеріальної відповідальності за невиконання або неналежне виконання своїх трудових обов'язків.

Трудовий договір є основним правовим інструментом, який регулює трудові правовідносини в Україні. Його укладення забезпечує правове

закріплення обов'язків та прав сторін, а також надає низку гарантій для захисту інтересів як працівників, так і роботодавців. Види трудових договорів дозволяють враховувати різні умови праці, а законодавчі гарантії забезпечують їх належне виконання, що сприяє стабільності та захищеності трудових відносин.

Список використаних джерел :

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII.
2. Судова справа № 289/1380/22 від 07.02.2024 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116919859>
3. Судова справа № 522/9763/17-ц від 10.04.2019 р. URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/81301913>
4. Судова справа № 297/1656/17 від 04.12.2019 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/86435398>

ПАВЛІВ Ольга

здобувач вищої освіти Інституту права
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

Науковий керівник:

МОКРИЦЬКА Н.П.

доцент кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук, доцент
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

ГЕНДЕРНІ СТАРЕОТИПИ ЯК ФАКТОР, ЩО ВПЛИВАЄ НА РЕАЛІЗАЦІЮ ТРУДОВИХ ПРАВ

Гендерні стереотипи — це усталені уявлення про те, як мають поводитися чоловіки та жінки, що впливають на їхні ролі в суспільстві, поведінку та зовнішність. Вони обмежують трудові права кількома способами: поділ професій на «жіночі» та «чоловічі» звужує кар'єрні можливості; чоловікам приписують лідерські якості та впевненість, а жінкам — емоційність і турботливість; гендерний розрив у заробітній платі свідчить про нерівність, оскільки жінки часто отримують менше за однакову роботу. Кар'єрний ріст жінок обмежується через стереотипи про їхню роль у сім'ї, а також вони частіше стикаються із сексуальними домаганнями та психологічним тиском на роботі. Відсутність гнучких умов праці ускладнює для жінок поєднання роботи з сімейними обов'язками. Стереотипи класифікують за різними ознаками: національністю, соціальним статусом, статтю, віком, сексуальною орієнтацією

чи професією. Поширений стереотип передбачає, що жінка має бути домогосподаркою, а чоловік — годувальником. Подібні уявлення формуються з дитинства та впливають навіть на вибір кольорів або ігор: дівчаткам приписують рожевий і роль принцеси, а хлопчикам — синій та ігри з машинами. Інші приклади стереотипів включають: прив'язку щастя до багатства, уявлення про жінку як слабку істоту, що прагне лише заміжжя, або про чоловіків, які не повинні показувати емоції. Також стереотипи зачіпають вікові групи: підлітків вважають бунтівними, людей середнього віку — у кризі, а літніх — хворими. Насправді кожна вікова група має власний потенціал, і ці узагальнення позбавляють людей можливості розкрити свої сильні сторони [1].

Принцип рівності між жінками і чоловіками закріплений у багатьох міжнародних та національних правових актах, таких як Статут ООН, Загальна декларація прав людини та Конституція України. Проте, незважаючи на законодавчі гарантії, проблема гендерної нерівності залишається актуальною, особливо в трудових відносинах, що пов'язано з поширеними гендерними стереотипами та дискримінацією. Тому просування гендерної рівності, зокрема через правову освіту, є важливим завданням для суспільства. Роботодавці зобов'язані забезпечити умови праці, які дозволяють виконувати роботу на рівних підставах, рівну оплату праці для жінок і чоловіків, створення безпечних умов праці для життя і здоров'я, а також вжиття заходів для запобігання сексуальним домаганням та іншим формам насильства [4].

Роботодавцям заборонено розміщувати оголошення про вакансії, де вказується бажана стать кандидата (за винятком специфіки роботи), встановлювати різні вимоги для жінок і чоловіків, а також вимагати інформацію про особисте життя чи сімейні плани. Приклади, що ілюструють перше правило, включають

- Охоронець у жіночому або чоловічому гуртожитку. Роботодавець може вимагати, щоб охоронцем була особа тієї ж статі, що й мешканці гуртожитку.
- Актори для виконання ролей певної статі в театральних постановках або кіно.
- Обслуговуючий персонал у спортзалах або фітнес-клубах, що обслуговують виключно чоловіків або жінок (роздягальнях або душових).
- Медичний персонал. У деяких випадках пацієнти можуть вимагати, щоб медичну процедуру проводила особа однієї статі з пацієнтом.

Варто зазначити, що Верховна Рада України ухвалила закон про мобінг, який набрав чинності 1 грудня 2022 року. Цей закон визначає відповідальність за систематичні дії, спрямовані на приниження честі та гідності працівника, зокрема через психологічний тиск. Дискримінація визначається як обмеження прав і свобод особи або групи осіб за їхніми характеристиками, такими як раса, стать, вік, релігія, громадянство тощо. Винятки можливі лише при наявності законної, обґрунтованої мети. На ринку праці дискримінацію можна поділити на кілька категорій: дискримінацію при наймі та звільненні, коли вибір кандидатів здійснюється на основі статі, віку або раси; професійну сегрегацію, коли певні професії стають недоступними для осіб з певних соціальних груп;

нерівну оплату праці, коли за однакову роботу людям виплачується різна зарплата без урахування особистих характеристик, які не впливають на якість роботи; та обмеження кар'єрного зростання, коли створюються перешкоди для професійного розвитку [2], [3].

Подолання стереотипів та дискримінації на ринку праці є тривалим і складним процесом, що потребує зусиль усієї громади. Стаття 24 Конституції України забороняє будь-які форми дискримінації за ознакою статі та гарантує рівні права для чоловіків і жінок. Стаття 43 Конституції закріплює право кожного громадянина на працю, гідні умови праці та справедливу оплату, проте на практиці ці права часто порушуються. Уповноважений з прав людини регулярно отримує скарги громадян щодо невиплати заробітної плати, неформального працевлаштування та інших порушень трудового законодавства. Стаття 2 Кодексу законів про працю гарантує рівність трудових прав незалежно від статі чи інших ознак, забороняючи дискримінацію у сфері праці, що створює правові підстави для захисту від впливу гендерних стереотипів. Стаття 17 цього ж Кодексу встановлює рівність чоловіків і жінок при укладенні трудових договорів та забороняє дискримінацію при працевлаштуванні. Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” передбачає механізми для досягнення гендерної рівності у трудових відносинах та зобов'язує роботодавців створювати рівні умови праці незалежно від статі й запобігати дискримінації на робочому місці. Закон України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні” розширює поняття дискримінації та встановлює механізми для її попередження, усунення та покарання. Міжнародні стандарти також відіграють важливу роль у захисті трудових прав та зобов'язують держави боротися з гендерною нерівністю. Значний внесок у цьому роблять конвенції Міжнародної організації праці (МОП). Конвенція № 111 “Про дискримінацію в галузі праці та занять” (1958 р.) забороняє дискримінацію за ознаками статі, раси, національності тощо. Конвенція № 100 “Про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності” (1951 р.) гарантує рівну оплату за однакову роботу. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW) (1979 р.) зобов'язує держави усувати дискримінацію жінок у сфері праці. Європейська соціальна хартія (1996 р.), ратифікована Україною у 2006 році, гарантує рівні можливості для працевлаштування, рівну оплату за однакову працю та забороняє дискримінацію. Платформа дій Пекінської конференції (1995 р.) спрямована на подолання соціально-економічних бар'єрів, що спричиняють дискримінацію.

Таким чином, міжнародні та національні правові акти є фундаментом для захисту трудових прав. Конвенції МОП № 87 і № 98 встановлюють глобальні стандарти у сфері трудових відносин, тоді як Конституція України та Кодекс законів про працю забезпечують їх реалізацію на національному рівні, що сприяє створенню справедливих умов праці та захисту прав працівників.

Список використаних джерел :

1. Алексус. Що таке стереотип: приклади з життя, їхня користь та шкода. URL: https://alexus.com.ua/shho-take-stereotip-prikladi-z-zhittya-ixnya-korist-ta-shkoda/?gad_source=1&gbraid=0AAAAAoub82TTd9YI7vr3R40Rx3v5lO5tf&gclid=CjwKCAjwxY-3BhAuEiwAu7Y6s-MSAZnb3ZHutqq6i714srp2EexY8oNZRUKad4EV8S96frafxMwKyhoCTYUQAvD_Bw
2. Координаційний центр з надання правової допомоги. Дискримінація у трудових відносинах. URL: <https://legalaid.gov.ua/publikatsiyi/dyskryminacziya-u-trudovyh-vidnosynah/>
3. Хабарова Т. Роль гендерної рівності у праві. *Юридичний науковий журнал*, 2021. №1, URL: <https://periodicals.karazin.ua/law/article/view/22969>
4. ЮрФем. Гендерний розрив в оплаті праці: виклики та перспективи. URL: <https://jurfem.com.ua/hendernyy-rosryv/>

ПАНЬКОВЕЦЬКА Юлія

здобувач вищої освіти Інституту права
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

Науковий керівник:

БУТИНСЬКА Р.Я.

доцент кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук, доцент
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Правове забезпечення гендерної рівності у трудових відносинах є дуже актуальною і важливою у правовому контексті. Вона зумовлена необхідністю усунення гендерної дискримінації на ринку праці, забезпечення рівної оплати, доступу до кар'єрного зростання та дотримання міжнародних зобов'язань України щодо прав жінок. Гендерна рівність у трудових відносинах є ключовим чинником соціальної справедливості та економічного розвитку, що вимагає вдосконалення національного законодавства та правових механізмів для ефективного впровадження цих принципів на практиці.

Цікаві думки науковців висвітлюють важливість гендерної рівності у сучасному суспільстві.

К. Левченко вважає, що гендерна рівність забезпечується правовим зрівнянням можливостей чоловіків та жінок, вважаючи її загальним стандартом для обох статей. Науковець підкреслює, що права людини

стосуються всіх, незалежно від статі, віку чи правового статусу, що свідчить про універсальність прав для всіх [1, с.360].

Ю. Боброва акцентує, що гендерна рівність є частиною загального принципу рівності, який пов'язаний із правовим статусом особи. Вона визначає основні елементи гендерної рівності як рівні права, свободи і обов'язки, а також важливість урахування особливостей статей у правовому регулюванні та механізмів забезпечення рівності в державі [2, с.280].

Однак за загальним правилом прийнято вважати, що гендерна рівність – це рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

В той же час у трудовому праві цей принцип передбачає однакові права, можливості та умови праці для чоловіків і жінок, включаючи рівний доступ до працевлаштування, кар'єрного зростання, оплати праці та соціальні гарантії. Протилежністю гендерній рівності є гендерна дискримінація, яка полягає в обмеженні прав або можливостей на основі статі, що призводить до нерівного ставлення та нерівних умов у трудових відносинах.

Питання гендерної рівності закріплено в багатьох нормативно-правових актах, що регулюють трудові відносини, зокрема:

- Статут ООН – перший міжнародний акт, що закріплює принцип рівноправності чоловіків і жінок як необхідну умову соціального прогресу та покращання умов життя людства [3].

- Загальна декларація прав людини – вперше на міжнародному рівні встановлює перелік основних трудових прав людини, включаючи заборону расової дискримінації та забезпечення рівноправності перед законом [4].

- Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права – закріплює право на працю, справедливі умови праці, рівну оплату без дискримінації та можливості для профспілкової організації [5].

- Конвенція ООН про ліквідацію расової дискримінації – зобов'язує держави які ратифікували забезпечити рівноправність кожної людини незалежно від раси чи етнічного походження [6].

- Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок – акцентує на відповідальності урядів за дискримінацію жінок, зобов'язуючи їх забезпечити відсутність дискримінації в законодавстві [7].

- Конвенція ООН про захист прав трудящих-мігрантів – передбачає права на інформацію про роботу, заборону дискримінації, право вільного пересування та вибору місця проживання, право на об'єднання у професійні спілки, право переведення отриманих доходів і заощаджень на батьківщину [8].

Ці міжнародні документи сприяють формуванню у правовому середовищі.

Національне законодавство України відіграє важливу роль у забезпеченні гендерної рівності в трудових відносинах.

Відповідно у Конституції України гарантується рівність чоловіків і жінок у всіх сферах суспільного життя, зокрема в працевлаштуванні та протягом усієї трудової діяльності. Законодавство України закріплює відсутність будь-яких привілеїв або обмежень за ознаками статі, забезпечуючи всім громадянам рівні можливості в трудовій діяльності, отриманні винагороди за працю та виборі професії. Держава зобов'язана створити умови для реалізації прав громадян на працю та забезпечити рівні можливості для всіх у цій сфері [9].

Принцип рівності трудових прав жінок і чоловіків також закріплено в Кодексі законів про працю України. Зокрема, статті 21 і 22 встановлюють, що державні органи забезпечують рівність трудових прав усіх громадян без урахування статі. Не допускаються будь-які обмеження прав або преференції, що ґрунтуються на статевій приналежності під час укладення, зміни чи припинення трудового договору. Трудове законодавство зобов'язує роботодавців забезпечувати рівні права в працевлаштуванні, кар'єрному зростанні та створенні умов для поєднання роботи з сімейними обов'язками, сприяючи гендерній рівності. [10].

Прийняття профільного закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» стало важливим кроком у визначенні основних напрямів державної гендерної політики в Україні. Цей закон встановлює відповідальність органів влади за гендерні ініціативи та окреслює політику, спрямовану на паритет жінок і чоловіків, започатковуючи національний механізм утвердження гендерної рівності [11].

Україна, подібно до міжнародних нормативно-правових актів, активно прагне розвитку гендерної рівності та забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків. Це виражається не лише у прийнятті законодавчих ініціатив, але й у реалізації програм, спрямованих на усунення гендерної дискримінації та створення сприятливого середовища для всіх громадян.

Завдяки вивченню спеціалістами цього питання на сьогоднішній день можна чітко визначити проблематику, що потребує уваги. Гендерна нерівність у трудовій діяльності проявляється в нерівних можливостях для кар'єрного зростання, дискримінації при прийомі на роботу та звільненні, а також у розриві в оплаті праці, хоча не всі відмінності є результатом дискримінації [12].

Камала Харріс зазначає: "Гендерна рівність – це не просто питання справедливості; це ключ до економічного зростання та процвітання суспільства." Це твердження підкреслює, що вирішення проблем гендерної нерівності стане можливим лише тоді, коли ми візьмемося за цю важливу керівну ідею та активізуємо зусилля для забезпечення рівних можливостей для всіх.

Отже, розглядаючи всі вище викладені аспекти, можна зробити висновок, що Гендерна рівність у трудових відносинах є критично важливим аспектом, який потребує уваги не лише з огляду на справедливість, але й для забезпечення сталого розвитку суспільства. Слід також звернути увагу на

культурні стереотипи та соціальні норми, які продовжують підтримувати дискримінацію у робочих місцях. Для досягнення гендерної рівності в трудовій сфері необхідно комплексне вирішення, яке враховує не лише правові, а й соціально-культурні аспекти.

Список використаних джерел:

1. Левченко К.Б. Права жінок: зміст, стан та перспективи розвитку: монографія. Харків : Вид-во НУВС, 2001. 360
2. Мельник Т., Кобелянська.К. Сучасне гендерне мислення: словник. Київ: К.І.С., 2005. 280с
3. Андрусяк І. П. Роль і значення гендерної рівності в діяльності міжнародних організацій. Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми, перспективи: тези доповідей Міжнар. наук.- практ. конф. (м. Хмельницький, 25 квіт. 2018 р.). Хмельницький: Вид-во НаДпсу, 2018. 336 с.
4. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. Голос України. 2008. 10 груд. № 236. 3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16.12.1966 р. URL: www.zakon.rada.gov.ua.
5. Міжнародний пакт про політичні та економічні права від 16.12.1966 р. Права людини. Міжнародні договори України, декларації, документи / упоряд. Ю. К. Качуренко. Київ: Наук. думка, 1996. С. 38-58.
6. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм расової дискримінації, від 07.03.1966 р. URL: www.zakon.rada.gov.ua.
7. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. URL: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_207.
8. Конвенція ООН про захист прав трудящих-мігрантів та членів їх сімей. URL: www.zakon.rada.gov.ua.
9. Конституція України
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
10. Кодекс законів про працю України
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n123>
11. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 No 2866-IV // URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
12. Клименко М.В. Гендерна рівність у трудових правовідносинах: міжнародно-правове регулювання. Науковий вісник Ужгородського Національного Університету Серія:Право. 2021. Вип.65.С. 171-175.DOI URL: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2021.65.317>.

ПАХОВЧИШИН Ірина
здобувач вищої освіти Інституту права
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

Науковий керівник:
БУТИНСЬКА Р.Я.
доцент кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук, доцент
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

СИСТЕМА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ТА ЧЛЕНІВ ЇХ СІМЕЙ В УМОВАХ ВІЙНИ

Метою даного дослідження є з'ясування поняття соціального захисту, визначення особливостей соціального захисту військовослужбовців, аналіз чинного законодавства, яке регулює питання соціального захисту військовослужбовців та членів їх сімей в умовах війни.

24 лютого 2022 року війна Російської Федерації проти України набула повномасштабного характеру. Збройні Сили України, а також інші військові формування здійснюють ефективний захист України, її території та народу.

Система соціального захисту військовослужбовців та їх сімей відіграє важливу роль у забезпеченні стабільності та підтримки тих, хто бере участь у бойових діях, та їх рідних.

У Конституції України зазначено, що держава забезпечує соціальний захист громадян України, які перебувають на службі у Збройних Силах України та в інших військових формуваннях, а також членів їхніх сімей.[1]

Соціальний захист є системою економічних, юридичних, організаційних заходів щодо забезпечення основних соціальних прав людини і громадянина в державі.[2]

Соціальний захист військовослужбовців - діяльність (функція) держави, спрямована на встановлення системи правових і соціальних гарантій, що забезпечують реалізацію конституційних прав і свобод, задоволення матеріальних і духовних потреб військовослужбовців відповідно до особливого виду їх службової діяльності, статусу в суспільстві, підтримання соціальної стабільності у військовому середовищі. Це право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, у старості, а також в інших випадках, передбачених законом.[3]

Зокрема, соціальний захист військовослужбовців в Україні повинен включати такі основні елементи:

- грошове забезпечення;

- медичне обслуговування;
- психологічна допомога;
- пенсійне забезпечення;
- пільги;
- соціальні виплати.

Стаття 16 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» встановлює право на одноразову грошову допомогу у разі загибелі (смерті), інвалідності або часткової втрати працездатності без встановлення інвалідності військовослужбовців, військовозобов'язаних та резервістів, які призвані на навчальні (або перевіірочні) та спеціальні збори чи для проходження служби у військовому резерві.[3]

У статті 11 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» зазначено, що держава забезпечує безоплатну психологічну допомогу особам, які брали безпосередню участь в антитерористичній операції, у здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях, у здійсненні заходів, необхідних для забезпечення оборони України, захисту безпеки населення та інтересів держави у зв'язку із збройною агресією Російської Федерації проти України, чи виконували службово-бойові завдання в екстремальних (бойових) умовах. Військовослужбовці, військовозобов'язані та резервісти, які призвані на навчальні (або перевіірочні) та спеціальні збори, мають право на безоплатну медичну допомогу у військово-медичних закладах охорони здоров'я.[3]

Варто зазначити й те, що під час особливого періоду, тобто у нашому випадку під час воєнного стану членам сімей військовослужбовців гарантується виплата грошового забезпечення цих військовослужбовців у разі неможливості ними його отримання під час участі у бойових діях та операціях. Проте є й винятки, адже дані дії не стосуються військовослужбовців, які добровільно здалися в полон, самовільно залишили військові частини (місця служби) або дезертирували зі Збройних Сил України, інших утворених відповідно до законів України військових формувань.

Отже, з даного дослідження випливає, що соціальний захист військовослужбовців є невід'ємною частиною сучасних реалій, тому потребує постійного вдосконалення в умовах війни, коли зростає кількість ветеранів та поранених військових. Ефективна система соціального захисту має враховувати потреби не лише самих військовослужбовців, а й членів їх сімей, що дозволяє зберегти соціальну рівновагу та підтримати мотивацію до виконання службових обов'язків.

Список використаних джерел:

1. Конституція України: від 1996, №30, ст.141: станом на 01.01.2020р.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

2. Болотіна Н.Б. Право соціального захисту України: навч. посіб. - К., 2005. 615 с.

3. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон України від 1992, № 15: станом на 25.08.2024р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#n15>

ПЕТРІВ Софія
здобувач вищої освіти
(Національна академія внутрішніх справ)

Науковий керівник:
ДОЛИНСЬКА М.С.
завідувач кафедри господарсько-правових дисциплін,
доктор юридичних наук, професор
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ У СФЕРІ ЕКОЛОГІЇ: ПРАВОВІ АСПЕКТИ АДАПТАЦІЇ ДО ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ

В умовах євроінтеграції України важливим завданням стає приведення національного бізнесу у відповідність до екологічних вимог Європейського Союзу (далше – ЄС). Соціальна відповідальність компаній, особливо щодо екології, набуває надзвичайної актуальності, оскільки від них вимагається не лише дотримання законодавчих норм, але й активна участь у ініціативах сталого розвитку. У цій статті аналізуються основні правові аспекти, з якими стикаються українські підприємства під час адаптації до європейських екологічних стандартів, а також виклики і перспективи цього процесу.

Концепція соціальної відповідальності підприємств полягає в тому, що бізнес має враховувати екологічні та соціальні наслідки своєї діяльності, не обмежуючись лише виконанням законодавчих вимог. У сфері екології це означає прагнення мінімізувати негативний вплив на навколишнє середовище через впровадження екологічних технологій, раціональне використання ресурсів, зменшення викидів та управління відходами. Підприємства, які активно впроваджують екологічні ініціативи, сприяють збереженню довкілля та підвищенню своєї репутації на ринку.

В Україні концепція соціальної відповідальності лише починає розвиватися. Переважно підприємства зосереджують свою увагу на

найближчому колі стейкхолдерів – власниках, державі та працівниках. Однією з характерних рис соціальної відповідальності бізнесу в Україні є благодійність і спонсорство, які є основними аспектами сприйняття цієї концепції в країні [1].

Доцільно зазначити, що багато авторів вважають, що соціальна відповідальність підприємства охоплює три основні види відповідальності: економічну, полягає в забезпеченні якості продукції та послуг і їх доступності; екологічну, полягає в зменшенні негативного впливу на довкілля і громаду; соціальна – це інвестиції в розвиток компанії та реалізацію соціальних проєктів, які приносять користь суспільству [2,3,4]. Таким чином, можна зробити висновок, що соціальна відповідальність бізнесу є невід'ємною частиною корпоративного управління, а не просто вигідною угодою між суспільством і державою. Соціальна відповідальність бізнесу суттєво впливає на стратегічне планування та управління компанією, будучи ключовим чинником для зміцнення ділової репутації та формування конкурентоспроможності підприємства.

Згідно з європейською практикою, соціальна відповідальність бізнесу охоплює сім основних напрямків: забезпечення прав людини; виконання вимог законодавства; дотримання ділової та корпоративної етики; охорону навколишнього середовища; співпрацю з зацікавленими сторонами, такими як працівники, споживачі, акціонери, громада та інші підприємства; дотримання міжнародних стандартів поведінки; а також забезпечення прозорості та підзвітності [5].

Європейський Союз встановив високі екологічні стандарти, якими регулюється діяльність підприємств. Найбільш важливими є:

1. Європейська екологічна хартія, вона визначає загальні принципи охорони довкілля.

2. Директива ЄС щодо промислових викидів. Ця директива вимагає використання передових технологій для мінімізації негативного впливу на природу. А от Директива щодо управління відходами, зобов'язує підприємства до ефективного поводження з відходами.

3. Зелений курс ЄС полягає в дотриманні стратегічного плану досягнення вуглецевої нейтральності до 2050 року.

Проте, потрібно розуміти, для успішної адаптації українського бізнесу до цих стандартів необхідно запроваджувати не тільки нові технології, але й змінювати управлінські підходи на всіх рівнях.

Сьогодні світові компанії демонструють досить стійкий імідж «соціально відповідального громадянина». Зусилля глобальних корпорацій у сфері соціальної відповідальності позитивно впливають на вирішення глобальних викликів – від зменшення бідності та покращення здоров'я до боротьби з наслідками глобального потепління та зміни клімату. Серед найпоширеніших прикладів корпоративної соціальної відповідальності у світовій практиці можна виділити: зменшення вуглецевого сліду, поліпшення політики

зайнятості, благодійність, віртуальне волонтерство, корпоративну політику, спрямовану на поліпшення екологічної ситуації, а також соціально та екологічно свідомі інвестиції [6]. Споживачі віддають перевагу брендам, які є екологічно чистими (51%), використовують інгредієнти природного походження при виробництві (49%) і активно представлені в соціальних мережах (44%). Більшість респондентів (85%) готові купувати дорожчий, але якісніший продукт, ніж дешевий товар низької якості [7].

Варто зауважити, що після підписання Угоди про асоціацію з ЄС Україна взяла на себе зобов'язання інтегрувати європейські екологічні стандарти до свого законодавства. Основні етапи цього процесу включають: узгодження українських правових норм з європейськими екологічними вимогами; підприємства мають проходити екологічну сертифікацію і дотримуватись стандартів екологічної безпеки; держава надає можливість отримувати податкові пільги та гранти для впровадження екологічних інновацій та підвищений контроль за дотриманням екологічного законодавства та запровадження санкцій за порушення.

Процес адаптації до європейських екологічних стандартів не обходиться без труднощів. Серед основних викликів є по-перше, нестача або брак фінансових ресурсів, не всі підприємства мають змогу фінансувати перехід на екологічно безпечні технології. По-друге, багато українських підприємств не повністю обізнані про вимоги ЄС у сфері екології та можливості їх реалізації. По-третє, відсутність належної інфраструктури сповільнює впровадження екологічних ініціатив та ускладнює недостатній розвиток інфраструктури для управління відходами та впровадження нових технологій.

Незважаючи на всі труднощі, адаптація до екологічних стандартів ЄС відкриває перед українськими підприємствами нові можливості і в першу чергу це підвищення конкурентоспроможності тобто, бізнес, що відповідає екологічним вимогам, має більше шансів на успіх на європейських ринках, де споживачі дедалі більше цінують екологічну відповідальність. Модернізація підприємств та впровадження енергоефективних технологій може призвести до скорочення витрат на енергію і зменшення штрафів за екологічні порушення. Підприємства, що діють екологічно відповідально, можуть залучати інвестиції від міжнародних фінансових установ та фондів.

Отже, підсумовуючи все вищенаведене можна зробити висновок, що адаптація українських підприємств у відповідність до європейських екологічних стандартів є значним кроком на шляху до сталого розвитку та інтеграції на європейський ринок. Соціальна відповідальність бізнесу в екологічній сфері не лише забезпечує дотримання законодавчих вимог, але також відкриває нові можливості для підвищення конкурентоспроможності та виходу на нові ринки. З огляду на довгострокову перспективу, підприємствам слід більше уваги приділяти впровадженню екологічних інновацій, що допоможе їм бути готовими до викликів майбутнього.

Список використаних джерел:

1. Брич В.Я., Смачило І.І. Соціальна відповідальність вітчизняних підприємств. Технологический аудит и резервы производства. 2014. Т. 5. №2. С. 36–39.
2. Охріменко О.О., Іванова Т.В Соціальна відповідальність: навчальний посібник. 2020. URL: <https://ied.kpi.ua/wp-content/uploads/2015/10/Socialnavidpovidalnist.pdf>.
3. Білан О. «Корпоративна соціальна відповідальність як чинник сталого розвитку підприємств регіону». URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/24407/1/Білан%20О.pdf>.
4. Баюра Д.О., Червіна Ю.В. Соціальна відповідальність як елемент сталого розвитку інтегрованих структур. 2013. URL: http://tpe.econom.univ.kiev.ua/data/2013_28/zb28_19.pdf.
5. Стратегія сприяння розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні на період до 2030 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/66-2020-%D1%80#Text>.
6. Most Gen Zs and Millennials shop on a brand's mission: surveys. 2023. URL: <https://nypost.com/2023/08/22/most-gen-z-millennials-base-purchases-on-brandsmission-poll/>.
7. Official website of Global Reporting Initiative (GRI). URL: <https://www.globalreporting.org/>.

ПИТЧАК Христина

здобувач вищої освіти Інституту права
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

Науковий керівник:

БУТИНСЬКА Р.Я.

доцент кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук, доцент
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРСЬКИХ ПРАВОВІДНОСИН

Господарське законодавство регулює умови створення і діяльності різних видів суб'єктів. Кожен вид має законодавче визначені назву і правове становище. Класифікація суб'єктів господарського права на види здійснюється згідно з об'єктивним матеріальним критерієм. Таким критерієм законодавець вважає зміст діяльності або функції суб'єкта, які він виконує в економічній системі України.

Господарсько-правові відносини тісно пов'язані з адміністративними та цивільно-правовими відносинами, але визначаються межами господарської діяльності та її організацією, певним суб'єктним складом і спрямованістю як на задоволення суспільних, так і приватних інтересів. Суб'єктами господарювання визнаються учасники господарських відносин, які здійснюють господарську компетенцію (сукупність господарських прав і обов'язків) і здійснюють господарську діяльність та мають відособлене майно й відповідають за свої зобов'язання в межах цього майна, крім випадків, передбачених законом.

Відповідно до ст.55 Господарського кодексу України суб'єктами господарювання - визнаються учасники господарських відносин, які здійснюють господарську діяльність, реалізуючи господарську компетенцію (сукупність господарських прав та обов'язків), мають відокремлене майно і несуть відповідальність за своїми зобов'язаннями в межах цього майна, крім випадків, передбачених законодавством.[1]

Суб'єктами господарювання відповідно до ч.2 ст.55 Господарського кодексу є:

1) господарські організації - юридичні особи, створені відповідно до Цивільного кодексу України, державні, комунальні та інші підприємства, створені відповідно до цього Кодексу, а також інші юридичні особи, які здійснюють господарську діяльність та зареєстровані в установленому законом порядку;

2) громадяни України, іноземці та особи без громадянства, які здійснюють господарську діяльність та зареєстровані відповідно до закону як підприємці.[1]

Суб'єкти господарського права діють або як власники основних засобів виробництва (наприклад, кооперативи, господарські товариства), або як господарюючі суб'єкти, засновані власниками (наприклад, державне підприємство, приватне підприємство, підприємство, засноване кооперативом). Міністерства, державні агентства, державні служби, державні інспекції, відомства законом визначені як уповноважені державою (власниками) органи господарського керівництва, наділені відповідною господарською компетенцією. [2, с.82].

Суб'єкт господарювання створюється і діє на підставі установчих документів (документа), які мають відповідати встановленим вимогам. Загальні вимоги до установчих документів визначаються ст. 57 ГК України, а спеціальні – в законах, які визначають особливості правового статусу суб'єктів господарювання з виключними видами діяльності («Про банки і банківську діяльність»; «Про страхування» та ін.).

Обсяг правосуб'єктності (прав та обов'язків) у суб'єктів господарювання залежить від низки чинників, зокрема від правового титулу майна (право власності, право господарського відання, право оперативного управління), від основного виду діяльності та відповідно – можливості чи неможливості

здійснювати інші види господарської діяльності (спеціальна правосуб'єктність і відповідно – можливість здійснювати лише окремі види діяльності характерна, наприклад, для інститутів спільного інвестування, комерційних банків, страхових компаній, фондових бірж).

Права та обов'язки суб'єктів господарювання можна поділити на дві категорії: загальні права та обов'язки, які притаманні всім суб'єктам господарювання, і спеціальні – характерні лише для певних видів суб'єктів господарювання.

Обсяг загальних прав залежить від правового титулу майна суб'єкта господарювання. Право власності забезпечує суб'єктові господарювання максимальний обсяг прав, серед яких: право вибору видів господарської діяльності (з дотриманням вимог закону); право вибору контрагентів та укладення з ними господарських договорів; право розпорядження отриманим прибутком та іншим майном, що належить суб'єктові господарювання на праві власності; право на ви- значення внутрішньої структури господарської організації та створення філій, представництв, інших відокремлених підрозділів та ін. [3, с.70-71].

А.І Шпомер та Б.О Півень вказують, що існування господарських відносин є неможливим без суб'єктів господарського права й потребує комплексного дослідження поняття суб'єктів господарського права, класифікації їх на види за різними критеріями, їх правосуб'єктності. Правосуб'єктність суб'єктів господарського права виявляється в їх правах та обов'язках, що залежать від правового титулу майна, основного виду господарської діяльності, здійснення інших видів господарської діяльності. Принципово важливим є поділ прав та обов'язків суб'єктів господарського права на загальні та спеціальні, що залежить від характеру здійснюваної діяльності. [4, с.140-143].

Підсумовуючи вище сказане можна зробити висновок, що господарські правовідносини є невід'ємною частиною сучасної економічної системи. Вони визначають діяльність суб'єктів господарювання, створюючи умови для ефективного функціонування економіки та суспільства. Суб'єкти господарських правовідносин є ключовими учасниками цих процесів, від яких залежить успішність економічних реформ, розвиток підприємництва та стабільність ринку. Суб'єктами господарювання визнаються учасники господарських відносин, які здійснюють господарську діяльність, реалізуючі господарську компетенцію, мають відокремлене майно і несуть відповідальність за своїми зобов'язаннями в межах цього майна, крім випадків, передбачених законодавством. Крім того, суб'єкти господарювання здійснюють господарську компетенцію (сукупність господарських прав і обов'язків), засновану на праві власності, праві управління господарством, праві управління навколишнім середовищем, і відповідають за свої зобов'язання, також можливо визначити відмінні ознаки господарсько-правового статусу учасника господарських відносин.

Список використаних джерел:

1. Господарський кодекс України : Кодекс України від 16.01.2003 р. № 436-IV : станом на 3 верес. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text> (дата звернення: 27.09.2024).

2. Господарське право України. Загальна частина: підручник / за заг. ред. Г. В. Смолина. Львів: ЛьВДУВС, 2017. 484 с.

3. Гетманець О. П., Андрєєва О. Б. Господарське право України: Навчальний посібник : у двох частинах. Київ : Хай-Тек Пресс, 2013.

4. Шпомер А.І., Півень Б.О. Суб'єкти господарського права. *Актуальні питання економіки, управління та права*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 9-10 лютого 2018 р. у 2-х частинах. Київ: ГО «Інститут інноваційної освіти», 2018. Ч. 1. С. 140 – 143.

ПРОЦЬ Тетяна з
добувач вищої освіти Інституту права
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

Науковий керівник:

ІЛЬКІВ Н.В.
доцент кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук, доцент
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

ДОПУСТИМІСТЬ ВІДМОВИ ДЕРЖАВНИХ ОРГАНІВ У НАДАННІ ЕКОЛОГІЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ ЗА ОРХУСЬКОЮ КОНВЕНЦІЄЮ

У ст. 50 Конституція України гарантує кожному право вільного доступу до інформації про стан довкілля, про якість харчових продуктів і предметів побуту, а також право на її поширення. Така інформація ніким не може бути засекречена [1].

Право на доступ до екологічної інформації гарантується ще низкою законодавчих актів, зокрема законами України «Про інформацію», «Про доступ до публічної інформації», «Про охорону навколишнього природного середовища», Кодексом України про адміністративні правопорушення. В останньому передбачена адміністративна відповідальність за відмову від надання чи несвоєчасного надання екологічної інформації [2]. У ст. 9 ЗУ «Про охорону навколишнього природного середовища зазначається, що кожний громадянин України має право на вільний доступ до інформації про стан навколишнього природного середовища (екологічна інформація) та вільне

отримання, використання, поширення та зберігання такої інформації, за винятком обмежень, встановлених законом [3]. Таким чином, бачимо, що дане положення суперечить конституційній нормі, що екологічна інформація ніким не може бути засекречена.

Однак, з вищезазначених положень випливає твердження, що є випадки, при яких допускається відмова державних органів у наданні такої інформації. На цьому, зокрема, наголошує Орхуська конвенція, яку Україна підписала 25 червня 1998 року, а Верховна Рада України ратифікувала 6 липня 1999 року.

У даному міжнародному договорі йдеться про обов'язок «захищати та оберігати навколишнє середовище і поліпшувати його стан, а також забезпечувати сталий та екологічно безпечний розвиток, визнаючи, що адекватна охорона навколишнього середовища важлива для добробуту людини, дотримання основних прав людини, включаючи саме право на життя, визнаючи також, що кожна людина має право жити в навколишньому середовищі, сприятливому для її здоров'я та добробуту, а також зобов'язана як індивідуально, так і спільно з іншими людьми захищати і покращувати навколишнє середовище на благо нинішнього та майбутніх поколінь, враховуючи, що для забезпечення можливості відстоювати це право та виконувати цей обов'язок, громадяни повинні мати доступ до інформації, право брати участь у процесі прийняття рішень і доступ до правосуддя з питань, які стосуються навколишнього середовища, і визнаючи при цьому, що громадяни можуть потребувати допомоги для здійснення своїх прав...» [4].

Відповідно до ст. 1 Конвенції, кожна зі Сторін гарантує права на доступ до інформації, на участь громадськості в процесі прийняття рішень і на доступ до правосуддя з питань, що стосуються навколишнього середовища, відповідно до положень цієї Конвенції.

Проте, у ч. 3 ст. 4 Конвенції зазначені випадки, при яких у запиті про надання екологічної інформації може бути відмовлено, зокрема, якщо:

а) державний орган, до якого було направлено запит, не має у своєму розпорядженні відповідної екологічної інформації;

б) запит є очевидно необґрунтованим або сформульованим у надто загальному вигляді; або

в) запит стосується матеріалів, що знаходяться на завершальній стадії їх підготовки, або стосується внутрішнього інформаційного обміну між державними органами, коли такий виняток передбачається національним законодавством чи практикою, що склалася, при цьому враховується зацікавленість громадськості в розкритті такої інформації.

Також, серед причин відмови випадки, якщо її оприлюднення може негативно вплинути на:

а) конфіденційність діяльності державних органів у випадках, коли така конфіденційність передбачається національним законодавством;

б) міжнародні стосунки, національну оборону або державну безпеку;

в) відправлення правосуддя, можливість для осіб бути відданими під справедливий судовий розгляд або спроможність державних органів проводити розслідування кримінального чи дисциплінарного характеру;

г) конфіденційність комерційної та промислової інформації у випадках, коли така конфіденційність охороняється законом з метою захисту законних економічних інтересів. В цьому контексті інформація про викиди, яка стосується охорони навколишнього середовища, підлягає оприлюдненню;

д) права інтелектуальної власності;

е) конфіденційність особистих даних і (чи) архівів, що стосуються фізичної особи, коли ця особа не дала громадськості згоди на оприлюднення такої інформації згідно з положеннями національного законодавства;

є) інтереси третьої сторони, яка надала інформацію, якщо ця сторона не зв'язана зобов'язаннями діяти належним чином, або якщо на цю сторону не може бути покладено такого зобов'язання, і в тих випадках, коли ця сторона не дає згоди на оприлюднення відповідного матеріалу; або

ж) навколишнє середовище, на яке поширюється така інформація, наприклад місця розмноження рідкісних видів.

Зазначені вище обґрунтування відмови тлумачаться з урахуванням зацікавленості громадськості в оприлюдненні цієї інформації та з огляду на те, чи стосується інформація, що міститься у запиті, викидів у навколишнє середовище.

У відмові зазначаються її причини і наводиться відповідна інформація про доступ до процедур перегляду прийнятого рішення. Відмова у запиті надається у максимально стислі строки, але не пізніше одного місяця, якщо тільки складність інформації не виправдовує продовження цього строку до двох місяців з моменту подання запиту. Подавача запиту інформують про будь-яке продовження такого строку і про його причини [4].

Слід зауважити, що у нормативних актах національного та міжнародного рівня містяться формулювання, які допускають обмеження вільного доступу до екологічної інформації, у т.ч. і в Конвенції «Про доступ до інформації, участь громадськості в процесі прийняття рішень та доступ до правосуддя з питань, що стосуються довкілля» (Орхуська конвенція), як бачимо, є деякі суперечності в законодавчих положеннях, що стосуються права на надання чи отримання екологічної інформації, які потребують вирішення і чіткого прописання у законі.

Список використаних джерел

1. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80/conv#n4329>

2. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 № 8073 – X. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>

3. Закон України Про охорону навколишнього природного середовища від 25.06.1991 № 1264-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1264-12#Text>

4. Конвенція про доступ до інформації, участь громадськості в процесі прийняття рішень та доступ до правосуддя з питань, що стосуються довкілля (Орхуська Конвенція) від 25.06.1998. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_015#Text

САЛОВСЬКА Юлія

здобувач вищої освіти Інституту права
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

Науковий керівник:

БУТИНСЬКА Р.Я.

доцент кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук, доцент
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У СФЕРІ ПРАЦІ: ЗАГАЛЬНОНАЦІОНАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА

Гендерна рівність між чоловіками та жінками на ринку праці є однією з важливих тем розвитку соціально – економічного потенціалу в Україні. Оскільки розвиток сучасного суспільства, забезпечення рівних умов для жінок і чоловіків у трудовій сфері є важливим показником сталого розвитку, що сильно впливає на економічні показники, соціальні гарантії та загальний добробут у житті населення. Незважаючи на досягнутий прогрес у забезпеченні рівних прав, гендерні нерівності все ще залишаються поширеними, навіть у розвинених країнах, зокрема і в Україні. Дискримінація за ознакою статі проявляється у різних формах, включаючи нерівну оплату праці, обмежений доступ до керівних посад та професійних можливостей, а також гендерні стереотипи, що впливають на кар'єрний розвиток. Законодавчі гарантії, що забезпечують гендерну рівність та перешкоджають дискримінації є стаття 24 Конституції України та стаття 2-1 Кодексу законів про працю України, а також Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Досягнення гендерної рівності у сфері праці є важливим кроком на шляху до сталого економічного розвитку та соціальної справедливості між чоловіками та жінками. Вирішення цієї проблеми вимагає комплексного підходу, що включає в себе як законодавчі ініціативи з боку Верховної Ради на користь населення, так і зміну суспільних уявлень про гендер як соціальної ролі чоловіків і жінок у професійній діяльності.

Розглядаючи це питання на поприщі науки потрібно зазначити науковців –

юристів, що розкрили це питання у своїх наукових працях, які я проаналізувала та виокремила головні поняття, що визначають проблему даної теми. А саме Добош З.А., Збаржевецька Л. Д., Самсонова К.В., Черба В. М та Ромашко І. Ю. Мені подобається правова позиція науковця Добош З.А., яка у своїй статті навела визначення дискримінації згідно з Конвенцією МОП «Про дискримінацію в галузі праці та зайнятості» 1958 року.

Під поняттям дискримінації розуміється будь – яке розрізнення , недопущення або перевага за різними ознаками, в тому числі і за ознакою статі , які призводять до знищення або порушення рівності можливостей у галузі праці та зайнятості. У Резолюції зазначено, що гендерна дискримінація очевидна у всьому світі. Вона стосується доступу до ресурсів, освіти, економічних можливостей , до права політичного голосу , о влади. Хоча ступінь участі жінок у глобальній робочій силі продовжує зростати, проте їм платять за працю на 30-60% менше, ніж чоловікам. Жіноча праця здебільшого використовується на ненадійних робочих місцях, на місцях, які не вимагають високої кваліфікації. Жінки часто піддаються домаганням на роботі , частіше і довше , ніж чоловіки, страждають від безробіття. *191 ст. Як зазначають М. Лушнікова та Н. Тарусина , сучасне законодавство, яке регулює працю жінок і осіб з сімейними обов'язками, за сутністю є захисним законодавством. Передбачені ним гарантії нині сприймаються роботодавцями як тягар, якого краще уникати. У цьому контексті, на думку названих авторів, справедливою є така концепція розвитку трудового законодавства , відповідно до якої акцент повинен бути перенесений із захисних на антидискримінаційні заходи.

На мою думку, наразі в Україні доволі неоднозначна практика втілення законодавства, оскільки де – юре є закон , що напряду протидіє гендерній дискримінації в Україні. Та всі національні і міжнародні акти, базуються на затвердженні рівності. Проте де – факто вони не допомагають жінкам відчутися себе вільними та рівними насамперед в працевлаштуванні. В. М. Черта та І. Ю. Ромашко у своєму дослідженні виокремили такі важливі висновки, що відображають реальні проблеми нерівності: Зокрема йдеться про безліч оголошень у ЗМІ щодо наймання на роботу , які містять вимоги щодо віку, статі, і навіть зовнішності. Що є прямим порушенням Конституції та нормативно – правових актів, які встановлюють рівність всіх без привілеїв або обмежень. Надзвичайно поширеною є практика відмови у прийомі на роботу на підставі сімейного стану та віку жінки. Утиску при прийомі на роботу занають незаміжні жінки, жінки з малими дітьми й жінки старші 40 років. За висновками Дослідницького центру кадрового порталу hh.ua будувати, виробляти, перевозити, захищати, керувати – це обов'язки «чоловічих» вакансій. Прикладом для України та багатьох інших країн на шляху забезпечення рівності між чоловіками та жінками може стати така країна загального добробуту як Швеція, яка належить до держав із найвищими показниками забезпечення рівності між чоловіками та жінками. Головна мета шведської політики полягає в тому, щоб чоловіки та жінки мали однакове

право на формування суспільства і влаштування власного життя у ньому. Задля досягнення цієї мети створено низку державних органів, завдання яких полягає у забезпеченні обох статей однаковими правами, можливостями та обов'язками.

Я вважаю, що цей метод обмежує імунітет, який є притаманний на ринку праці для чоловіків в Україні і дає мандат жіночій статі на рівне працевлаштування. Для швидкого вирішення проблеми Україна має перейняти досвід та впровадити методи, що застосовують високорозвинені країни Європи. Важливим для України є те, щоб держава не лише надавала юридичної сили необхідним міжнародним актам з питань гендерної рівності, а й провела гендерний аналіз національного законодавства з цього приводу. Саме такі зміни будуть поступово змінювати стару і створювати нову систему суспільних відносин, в основі якої буде не статеві, а соціальна і правова складові.

Список використаних джерел:

1. Конституція України Конституція України | від 28.06.1996 № 254к/96-ВР (rada.gov.ua)
2. Кодекс законів про працю <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#:~:text=%D0%92%D0%B5%D1%80%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D0%B0%20%D0%A0%D0%B0%D0%B4%D0%B0%20%D0%A3%D0%A0%D0%A1%D0%A0;%20%D0%9A%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D1%81%20%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8>
3. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
4. Добош З.А., к.ю.н., // Навчально-науковий інститут права, психології та інноваційної освіти // Національного університету «Львівська політехніка» м. Львів - 2020. // Гендерна рівність і гендерна дискримінація у сфері трудових відносин // С. 192 [50.pdf (lsej.org.ua)]
5. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text
6. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»Про засади запобігання та пр... | від 06.09.2012 № 5207-VI (rada.gov.ua)
7. В. М. Черба, Ю. Ромашко // Дніпровський державний аграрно – економічний університет// Дніпро – 2016. // Гендерна нерівність на ринку праці України // С. 3,4. [file:///C:/Users/13/Documents/efek_2016_5_40.pdf]

СТУС Васирина
здобувач вищої освіти Інституту права
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

Науковий керівник:

ЯНОВИЦЬКА А.В.

доцент кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук, доцент
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ ЗДІЙСНЕННЯ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Із введенням в Україні воєнного стану здійснення господарської діяльності значно ускладнилось. Це зумовлено насамперед тим, що під час воєнного стану обмежуються права громадян, що ускладнює їхню реалізацію. Крім того, господарська діяльність перебуває під постійною загрозою руйнування через військові дії, однак, попри те, суб'єкти господарювання продовжують свою діяльність, а держава сприяє цьому, введенням спеціального нормативного регулювання та підтримкою бізнесу іншими методами.

Оскільки бюджет України, значною мірою, залежить від розвитку економіки, можна погодитись із думкою Н. І. Верхоглядової, яка зазначає, що розвиток економіки країни під час війни залежить від стратегічної підтримки бізнесу, а питання його безпеки є надзвичайно важливим, оскільки правильне управління підприємницькою безпекою є основою для відновлення національної економіки.[1, с.2-7]

Серед особливостей, які пов'язані із господарською діяльністю в умовах воєнного стану, варто зазначити, що на сьогоднішній день в Україні діє затверджена Програма тимчасового переміщення підприємств із регіонів, які постраждали під час війни. Українські підприємства, що перебувають у зоні активних бойових дій, можуть скористатися державною програмою релокації до безпечних областей Західної України. Програма передбачає допомогу у підборі нових виробничих площ, перевезенні обладнання, розселенні працівників і пошуку нових кадрів. Її мета – зберегти виробничий і трудовий потенціал країни, підтримуючи підприємства, які бажають перемістити своє виробництво. Це відбувається за допомогою «Прозорро Продажі» за ініціативи Міністерства економіки України, за підтримки Міністерства цифрової трансформації України та національного проєкту з розвитку підприємництва та експорту Дія. Однак, власники більшості підприємств переважно залишають свій бізнес на небезпечних територіях країни, оскільки бояться ризиків втрати попиту свого підприємства, у зв'язку із переїздом в інші області. [2, с.47]

Держава визначила пріоритетними для допомоги в переміщенні стратегічно важливі підприємства та ті, що виробляють товари першої необхідності (продукти харчування, питну воду, одяг) для забезпечення цивільного населення, військових і територіальної оборони. Однак на практиці будь-яке підприємство може подати заявку на допомогу, оскільки кожне з них є важливим для підтримки економіки країни.[3, с.28]

Варто відмітити, що ознаки, які характеризують економіку в сучасних реаліях, також є особливими, так, на думку Л. О. Панькової, спеціальний режим господарювання має такі риси: 1) він запроваджується з метою захисту суверенітету, територіальної цілісності та недоторканності України, а також забезпечення прав і свобод людини; 2) діє в умовах особливого періоду, що охоплює мобілізацію (крім цільової), період воєнного стану або воєнного часу, а частково й етап відбудови після завершення бойових дій; 3) застосовуються спеціальні правові норми, оскільки загальні норми права не є достатніми для досягнення цілей особливого правового режиму. Велике значення має і те, що суб'єкти господарювання консолідуються і за допомогою підтримки, на підставі договорів про співпрацю, а також шляхом об'єднання у певні господарські структури, корпорації підтримують один одного, та за допомогою взаємодії сприяють розвитку економіки.[4, с.222]

Крім цього, варто зазначити одну із найбільших проблем, пов'язану із певними обмеженнями, зокрема комендантською годиною, заборонаю або обмеженням торгівлі окремими товарами. Наприклад, обмеження, що стосуються примусового відчуження майна, передбачене Законом України «Про передачу, примусове відчуження або вилучення майна в умовах правового режиму воєнного чи надзвичайного стану», що фактично позбавляє суб'єкта права власності на майно за умови повного відшкодування його вартості.[5]

Положення щодо порядку здійснення господарської діяльності в умовах воєнного стану закріплені у ст. 417 ГК України, в котрій регламентовано наступне «У період дії воєнного стану, введеного на території України або в окремих місцевостях, правовий режим господарської діяльності визначається на основі закону про оборону України, інших законодавчих актів щодо забезпечення обороноздатності держави та законодавства про режим воєнного стану.» Зокрема, нормативно-правові, які регулюють господарську діяльність в умовах війни ставлять перед собою низку завдань, що відображаються в функціях, які здійснюють суб'єкти господарювання. Тобто в спеціальних нормативно-правових актах відображено особливості здійснення господарської діяльності в умовах воєнного стану[6, с.30]

Так, відповідно до ст. 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» у суб'єктів господарювання можуть виникати обов'язки, пов'язані з наданням потужностей та трудових ресурсів підприємств на потреби оборони, зміною режиму своєї роботи, проведенням інших змін щодо виробничої діяльності та умов праці відповідно до законодавства про працю; обмеженням та припиненням своєї діяльності у випадках, передбачених законом тощо.[7]

Для більш чіткого регулювання господарювання 18 березня 2022 року Кабінет Міністрів України затвердив постанову № 314 «Деякі питання забезпечення провадження підприємницької діяльності в умовах воєнного стану». Згідно постанови, у період воєнного стану право на провадження господарської діяльності може набуватися суб'єктами господарювання на

підставі безоплатного подання до органів ліцензування, дозвільних органів та суб'єктів надання публічних (електронних публічних) послуг декларації про провадження господарської діяльності без отримання дозвільних документів (документів дозвільного характеру, ліцензій або інших результатів надання публічних послуг), крім видів господарської діяльності за переліком згідно з додатком 2 Постанови (зокрема це пов'язано із використанням радіоактивних речовин/відходів, спеціальним використанням лісових ресурсів, використанням та виготовленням зброї різних типів, небезпечними хімічними речовинами/вирощуванням окремих сортів рослин та будівництвом).[8]

Отже, зважаючи на вищевикладене, можна дійти до висновку, що здійснення господарської діяльності в умовах воєнного стану характеризується певними особливостями. Зокрема, це регламентація спеціальних нормативно-правових актів, які регулюють цей процес, а також активні дії збоку держави щодо підтримки економіки, а також підприємців, які допомагають у веденні бізнесу один одному, шляхом консолідації.

Список використаних джерел:

1. Верхоглядова Н. І. Особливості управління безпекою підприємницької діяльності в умовах воєнного стану. *Економіка та суспільство*. 2022. № 39. С. 2–7.
2. Лозинська Т. М. Державна підтримка малого бізнесу в умовах воєнного стану. *Публічне управління і адміністрування*. 2022. № 4. С. 46–50.
3. Жосан Г. В., Хірса І. М. Особливості підприємницької діяльності в умовах воєнного стану в Україні. *Таврійський науковий вісник*. Серія: Економіка. 2022. № 14. С. 25–28.
4. Панькова Л. О. Підприємницька діяльність в Україні в умовах воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 6. С. 220–223.
5. Про передачу, примусове відчуження або вилучення майна в умовах правового режиму воєнного чи надзвичайного стану: Закон України від 21.06.2013 № 15 // Відомості Верховної Ради України. 2013. № 15. Ст. 99. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4765-17#Text>.
6. Кобко Р. В. Особливості здійснення підприємницької діяльності в умовах воєнного стану *Юридичний бюлетень*. 2023. № 30. URL: <https://do.org/10.32850/LB2414-4207.2023.30.03>
7. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 27.07.2015 № 28 // Відомості Верховної Ради України. 2015. № 28. Ст. 250.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>.
8. Деякі питання забезпечення провадження підприємницької діяльності в умовах воєнного стану: Постанова Кабінету Міністрів України від 18.04.2022 № 314. Офіційний вісник України. 2022. №31. Ст. 1245.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/314-2022-%D0%BF#Text>.

ФІТЬО Васирина
здобувач вищої освіти Інституту права
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

Науковий керівник:
БУТИНСЬКА Р.Я.
доцент кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук, доцент
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

ПОНЯТТЯ ТА ПРАВОВІ ОСНОВИ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Поняття господарської діяльності є одним із ключових у вивченні господарського права. Відповідно до ч.1 ст.3 ГК України господарська діяльність – це діяльність суб'єктів господарювання у сфері суспільного виробництва, спрямована на виготовлення та реалізацію продукції, виконання робіт чи надання послуг вартісного характеру, що мають цінову визначеність.[1]

Відносини у сфері господарювання регулюються Конституцією України, Господарським кодексом України, законами України, нормативно-правовими актами Президента України та Кабінету Міністрів України, нормативно-правовими актами інших органів державної влади та органів місцевого самоврядування, а також іншими нормативними актами.

Ознаками господарської діяльності є:

- 1.особливий суб'єктний склад (господарську діяльність здійснюють суб'єкти господарювання);
- 2.особлива сфера здійснення господарської діяльності - сфера суспільного виробництва;
- 3.вартісний характер результатів господарської діяльності, які мають цінову визначеність. [2 , с.13]

Поняття «господарська діяльність» за доцільне трактувати як самостійну, суспільно корисну діяльність юридичних осіб незалежно від організаційно-правової форми та форми власності чи фізичних осіб, спрямовану на виготовлення і реалізацію продукції, виконання робіт чи надання послуг, що мають цінову визначеність, яка поєднує приватні і публічні інтереси та здійснюється в межах чинного законодавства. Такий підхід підкреслює основні ознаки господарської діяльності та робить акцент на необхідності дотримуватися вимог чинного законодавства, що особливо актуально в умовах сьогодення. [3]

Залежно від мети та способу організації і здійснення господарської діяльності вона поділяється на два види: господарську комерційну

(підприємництво) (ст. 42 ГКУ) і некомерційне господарювання (ст. 52 ГКУ).

Господарська комерційна діяльність, що здійснюється для досягнення економічних і соціальних результатів та з метою одержання прибутку, є підприємництвом, а суб'єкти такої діяльності - підприємцями.

Господарська діяльність також може здійснюватись і без мети одержання прибутку некомерційна господарська діяльність. Вона спрямована на створення і підтримання необхідних організаційних, матеріально-технічних умов її функціонування, на досягнення економічних, соціальних та інших результатів без мети отримання прибутку.

Відповідно до ст. 52 ГКУ, некомерційне господарювання - це самостійна систематична господарська діяльність, що здійснюється суб'єктами господарювання, спрямована на досягнення економічних, соціальних та інших результатів без мети одержання прибутку.

Така господарська діяльність здійснюється суб'єктами господарювання державного або комунального секторів економіки у галузях (видах діяльності), в яких, відповідно до законодавства, забороняється підприємництво, на основі рішення відповідного органу державної влади чи органу місцевого самоврядування. [4 , с.14]

Бринцев О.В. у своїй статті « До питання про визначення поняття господарської діяльності» розглядає ключові аспекти та проблеми визначення поняття «господарська діяльність» у правовому контексті. Він аналізує різні підходи до трактування господарської діяльності, її відмінності від інших видів діяльності, зокрема підприємницької. Поняття «господарська діяльність» без сумніву є головне поняття господарського права, а отже – основний інструмент всього правового регулювання. [5]

Отже, підсумовуючи вище сказане можна зробити такий висновок, що господарська діяльність є важливою складовою господарського права. Основними характеристиками господарської діяльності є правове регулювання, цільова спрямованість та регулярність, вона здійснюється в межах правового поля, де господарське право відіграє ключову роль у регулюванні відносин між суб'єктами господарювання.

Список використаних джерел:

1. Господарський кодекс України : Кодекс України від 16.01.2003 р. № 436-IV : станом на 3 верес. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text> (дата звернення: 29.09.2024).

2. Господарське право : підручник [Електронний ресурс] 172 / В. В. Сергієнко, Ю. Ю. Браславець, Н. М. Капустян та ін. ; за заг. ред. канд. юрид. наук, професора В. В. Сергієнка. - Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2016. - 412 с.

3. Матвійчук Л.О. Концептуальні підходи до визначення сутності поняття «господарська діяльність підприємства». *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2017. Вип. 12(2). С. 14-18. Режим

доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2017_12%282%29__5

4. Господарське право України. Загальна частина: підручник / за заг. ред. Г. В. Смолина. - Львів: ЛьвДУВС, 2017. - 484 с.

5. Бринцев О.В. До питання про визначення поняття господарської діяльності. *Вісник господарського судочинства*. 2013. № 6. С. 63–67

ФЛЮНТ Христина

здобувач вищої освіти Інституту права
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

Науковий керівник:

МОКРИЦЬКА Н.П.

доцент кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук, доцент
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЯК ПІДСТАВА ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Трудовий договір є фундаментальною правовою підставою для виникнення трудових правовідносин в Україні. Він визначає основні умови праці, відповідальність та права обох сторін — працівника та роботодавця. Відповідно до статті 21 Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII (далі - КЗпП) [1], трудовий договір трактується як угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, підлягаючи внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи. Ці умови регулюються законодавством про працю, колективним договором та іншими угодами між сторонами [2].

Ключовою функцією трудового договору є визначення правового зв'язку між працівником і роботодавцем. Саме з моменту укладення трудового договору виникають трудові правовідносини, які регулюються нормами трудового права. Трудовий договір фіксує всі основні аспекти цих правовідносин, такі як характер роботи, час виконання, умови оплати праці, а також інші важливі моменти, що стосуються організації трудового процесу. Це дозволяє як працівникові, так і роботодавцю чітко усвідомлювати свої права та обов'язки [3].

Стаття 24 КЗпП передбачає [1], що трудовий договір має бути укладений, як правило, в письмовій формі. Це є важливим захистом як для працівника, так і для роботодавця, оскільки письмовий договір фіксує всі важливі аспекти

домовленостей між сторонами. В окремих випадках, передбачених законодавством, укладення трудового договору в письмовій формі є обов'язковим. До таких випадків відноситься укладення контракту, організований набір працівників, праця у районах з особливими природними умовами, а також інші спеціальні ситуації.

Трудовий договір визначає не лише обов'язки працівника виконувати певну роботу, але й права та обов'язки роботодавця. Відповідно до статті 29 КЗпП [1], роботодавець зобов'язаний до початку роботи працівника роз'яснити йому його права і обов'язки, а також ознайомити з умовами праці. Роботодавець також повинен інформувати працівника про наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, що можуть негативно вплинути на здоров'я, а також про можливі компенсації за роботу в таких умовах. Це є важливою частиною соціальної відповідальності роботодавця та забезпечує безпеку працівників на робочому місці.

Крім того, трудовий договір може бути укладений на невизначений строк або на визначений строк. Це положення регулюється статтею 23 КЗпП [1]. Трудовий договір на невизначений строк є типовим варіантом трудового договору в Україні, оскільки він надає працівникові вищий рівень гарантій і захисту. Такий договір дозволяє працівнику бути впевненим у стабільності свого працевлаштування, тоді як роботодавець отримує постійного працівника на тривалий час. Однак у деяких випадках, наприклад, коли характер роботи є тимчасовим або сезонним, трудовий договір може бути укладений на визначений строк. У таких випадках важливо дотримуватися обмежень, встановлених законодавством, аби уникнути порушення прав працівників [4].

Трудовий договір також є інструментом реалізації конституційного права громадян на працю, закріпленого в статті 43 Конституції України [5]. Це право гарантує громадянам можливість працювати і отримувати за свою працю справедливу винагороду. Через трудовий договір працівник отримує соціальні гарантії, такі як право на відпочинок, охорону праці, соціальне страхування тощо. Наприклад, працівники мають право на щорічну оплачувану відпустку, а також на компенсацію за роботу в шкідливих умовах праці. У свою чергу, роботодавець має можливість ефективно організувати виробничий процес і використовувати трудові ресурси відповідно до вимог законодавства.

Соціальні гарантії, що надаються через трудовий договір, є важливими для забезпечення соціальної стабільності в суспільстві. Працівники, маючи впевненість у своїх правах і можливостях захисту, більш ефективно виконують свої обов'язки. Це також сприяє зниженню рівня конфліктів на робочому місці, що позитивно впливає на загальну атмосферу в колективі [2].

Роботодавці також отримують значну вигоду від укладення трудових договорів, оскільки це дозволяє їм знижувати ризики трудових спорів і забезпечувати правову захищеність у випадках непорозумінь. Укладення трудового договору в письмовій формі дозволяє уникнути багатьох юридичних проблем, пов'язаних з неправильним трактуванням умов праці. Крім того,

трудоий договір сприяє підвищенню продуктивності праці, оскільки чітке визначення прав і обов'язків сприяє кращій організації трудового процесу [3].

Рішенням Запорізької обласної ради від 07 жовтня 2021 року №72 «Про звільнення директора комунального некомерційного підприємства «Запорізький обласний центр служби крові» звільнено ОСОБА_1 з посади директора комунального некомерційного підприємства «Запорізький обласний центр служби крові» Запорізької обласної ради на підставі пункту 8 статті 36 Кодексу законів про працю України. Зокрема, Верховний Суд України виходячи з особливостей зазначеної форми трудового договору, спрямованої на створення умов для виявлення ініціативності та самостійності працівників з урахуванням їх індивідуальних здібностей і професійних навичок, закон надав право сторонам при укладенні контракту самим встановлювати їхні права, обов'язки та відповідальність, зокрема, як передбачену нормами КЗпП України, так і підвищену відповідальність керівника і додаткові підстави розірвання трудового договору (постанова Верховного Суду України від 22 лютого 2017 року у справі № 757/42262/15-ц) [6].

Не можна не згадати і про роль трудового договору в контексті соціально-економічного розвитку країни. Система трудових договорів забезпечує стабільність на ринку праці та сприяє розвитку економіки, оскільки створює сприятливі умови для залучення інвестицій і розвитку підприємництва. Завдяки укладенню трудових договорів, роботодавці мають можливість планувати свою діяльність, розвивати виробництво та підвищувати конкурентоспроможність на ринку.

Отже, трудовий договір є не лише інструментом регулювання трудових відносин, але й важливим елементом у забезпеченні стабільності на ринку праці та соціальної захищеності працівників. Він виконує ключову роль у забезпеченні балансу інтересів працівника і роботодавця, що сприяє розвитку економіки та покращенню соціальних умов в Україні.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/322-08> (дата звернення: 29.09.2024)
2. Трудове право України. Академічний курс / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. За ред. П. Д. Пилипенка. – Київ: Концерн «Видавничий дім «Ін Юре», 2010. 536 с.
3. Трудове право: підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. За ред. В. В. Жернакова. Харків: Право, 2012. 496 с.
4. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. Київ: Знання, 2003. 146 с.
5. Конституція України : Конституція України; Верховна Рада України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // База даних «Законодавство України» / Верховна

Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 29.09.2024)

6. Судова справа № 757/42262/15-ц від 22 лютого 2017 року URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117823689>

ЧЕПУРНА Вероніка

здобувач вищої освіти Інституту права
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

Науковий керівник:

ЛЬКІВ Н.В.

доцент кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук, доцент
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВИХ ВІДНОСИН: ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ

Гендерна рівність є однією з ключових цілей сучасного суспільного розвитку та правового регулювання, яка забезпечує рівні можливості для всіх громадян незалежно від їхньої статі. Питання гендерної рівності активно досліджується в контексті соціально-правових відносин, оскільки саме ці відносини є основою для забезпечення рівного доступу до ресурсів, прав і можливостей.

Гендерна рівність означає рівні права, можливості та обов'язки для жінок і чоловіків у всіх сферах життя. Цей принцип закріплений у численних міжнародних документах, зокрема: Загальній декларації прав людини, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Європейській соціальній хартії та ін. Має місце ця засада і у Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод. Показово, що держави-учасниці Конвенції повинні брати до уваги не лише ті рішення Європейського суду з прав людини, які винесено щодо цієї конкретної держави, але й рішення, винесені відносно третіх країн, оскільки вони можуть навчити їх, як уникнути подібних порушень у майбутньому і відповідним чином змінити власну правову систему і правозастосовну практику [1, с.16].

На національному рівні законодавство більшості країн світу, включаючи Україну, також містить норми, спрямовані на забезпечення гендерної рівності. Конституція України, зокрема, у статті 24 гарантує рівні права жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя. Однак, незважаючи на існування нормативних актів, фактична реалізація гендерної рівності залишається складною проблемою.

Соціально-правові відносини охоплюють широкий спектр взаємовідносин між державою, соціальними групами та окремими громадянами, включаючи відносини у сфері праці, соціального захисту, охорони здоров'я, освіти тощо. Гендерна нерівність у цих відносинах проявляється у таких формах, як:

- Нерівний доступ до ринку праці: жінки часто стикаються з труднощами при отриманні високооплачуваної роботи або займають позиції з нижчими зарплатами, навіть за рівного рівня кваліфікації з чоловіками.

- Трудові стереотипи: поширення гендерних стереотипів призводить до того, що певні професії вважаються "жіночими" або "чоловічими", що обмежує можливості самореалізації.

- Нерівний розподіл сімейних обов'язків: жінки зазвичай витрачають більше часу на домашню працю та догляд за дітьми, що негативно впливає на їхню кар'єру.

- Гендерне насильство: сексуальні домагання на робочому місці та інші форми гендерно-обумовленого насильства обмежують можливості жінок у професійному та особистому житті.

Незважаючи на значні зусилля з боку держав та міжнародних організацій, на шляху досягнення гендерної рівності існує ряд проблем, які сповільнюють її реалізацію:

1. Соціокультурні стереотипи. Суспільні уявлення про ролі жінок і чоловіків продовжують впливати на поведінку та сприйняття гендерної рівності. Навіть у країнах, де законодавчо закріплено рівність, ці стереотипи можуть заважати досягненню фактичної рівності.

2. Низька ефективність правозастосування. Не завжди законодавчі акти ефективно застосовуються на практиці, що обмежує реальні можливості захисту прав на гендерну рівність.

3. Відсутність доступу до правової допомоги. Багато людей, зокрема жінки з маргіналізованих груп, не мають доступу до належного правового захисту, що ускладнює можливість відстоювати свої права.

4. Нерівномірний розвиток інститутів підтримки. Недостатній рівень державної підтримки, зокрема недостатня кількість державних установ, які займаються питаннями гендерної рівності, уповільнює процеси досягнення рівності.

Для ефективного реалізації принципу гендерної рівності необхідно: підвищити ефективність правозастосовних органів у контексті забезпечення гендерної рівності, зокрема через створення спеціалізованих структур для моніторингу дотримання прав жінок і чоловіків; реформувати систему соціального захисту, щоб вона відповідала потребам як жінок, так і чоловіків, включаючи забезпечення рівного доступу до соціальних послуг; підтримувати заходи щодо подолання гендерних стереотипів у засобах масової інформації, освіті та на робочих місцях, що допоможе змінити соціокультурні уявлення про ролі жінок і чоловіків; запроваджувати програми гендерного

мейнстримінгу в усіх сферах суспільного життя для створення рівних умов та можливостей для чоловіків і жінок.

Унікальність юристів у забезпеченні втілення гендерної рівності зумовлена тим, що вони покликані виступати інструментом забезпечення дотримання прав людини, створювати простір, в якому можуть знаходити вираз ідеї й різноманітні інтереси різних соціальних груп [2,с.35]. Саме тому виправданим є твердження, що будь-яка реформа в сфері права, у тому числі судова реформа, що відбувається в межах процесу демократизації, має робити акцент на забезпеченні прав людини як на рушійній силі соціальних змін [3, с. 386]. При цьому має бути наявним розуміння того, що принцип гендерної рівності є однією з фундаментальних засад права прав людини. Гендер як певні соціальні ролі, виконання яких очікують від чоловіків і жінок, на відміну від статі, яку пов'язують з генітальною будовою, репродуктивною системою, хромосомним набором, тобто із біологічними показниками. Гендерна рівність є однією з умов забезпечення суспільного розвитку. В цілому реальна, а не формальна рівність визнається однією з найбільш важливих цінностей демократичного суспільства, зобов'язання щодо забезпечення якої закріплено міжнародними нормами й стандартами у сфері прав людини.

Усі основні договори у сфері прав людини забороняють дискримінацію за ознакою статі, гендерною ознакою безвідносно того, чи передбачено реалізацію прав, гарантованих відповідним міжнародним документом, без дискримінації [1] або ж право не бути дискримінованим передбачено як самостійна норма [5, с. 19].

Гендерна рівність у сфері соціально-правових відносин є важливою умовою для створення справедливого і рівноправного суспільства. Незважаючи на значний прогрес у правовому забезпеченні, існує багато викликів, які перешкоджають досягненню повної гендерної рівності. Для подолання цих викликів потрібні комплексні зусилля на всіх рівнях – від законодавчого до соціокультурного.

Список використаних джерел:

1. Європейська конвенція з прав людини. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text

2. Кретьова І. Ю. Тлумачення права: доктрини, розвинуті Європейським судом з прав людини: дис. ... канд. юрид. наук. 12.00.01. Харків, 2015. 236 с.; Соловйов О. В. Застосування Європейської конвенції з прав людини та практики Страсбурзького суду в Україні (загальнотеоретичні аспекти): автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Харків, 2015. 23 с.

3. Глоппен С. Суди та соціальна трансформація: аналітична основа / Гаргарелла Р., Домінго П., Теуніс Р. Суди та соціальна трансформація в нових демократіях: інституційний голос бідних? – Ashgate Publishers, Англія, 2006. С. 35.

4. Перешкоди у просуванні права на гендерну рівність. Postapartheid South Africa від Nomthandazo Patience. Південний університет, Африка, 2010. 386 с.

5. Уварова, О.О. Права жінок та гендерна рівність: навч. посіб. Київ, Видавництво «ФОРМ Голембовська О. О.», 2018. 84 с.

ШЕВЧУК Марія-Габрієлла
здобувач вищої освіти Інституту права
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

Науковий керівник:
ХОМКО Л.В.
професор кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук, доцент
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДАННЯ ТА ВИКОНАННЯ ГОСПОДАРСЬКИХ ДОГОВОРІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Воєнний стан — це особливий правовий режим, який запроваджується в країні у випадку загрози національній безпеці та суверенітету [2]. Він передбачає значні зміни в правовому регулюванні різних сфер суспільного життя, зокрема й господарської діяльності. Це впливає на процес укладання, виконання та розірвання господарських договорів, що вимагає додаткових заходів для захисту прав та інтересів сторін договору.

Воєнний стан в Україні регулюється Конституцією України [4], Законом України «Про правовий режим воєнного стану» [2] та іншими нормативно-правовими актами. Під час дії цього режиму можливе обмеження певних прав та свобод, що може вплинути на господарські договори.

Господарський кодекс України [1] та інші нормативні акти продовжують діяти, однак в умовах воєнного стану можуть бути введені нові обмеження або ж змінені правила щодо виконання зобов'язань. Наприклад, можливе відтермінування платежів або поставок у зв'язку з форс-мажорними обставинами.

Воєнний стан може бути кваліфікований як форс-мажорна обставина, що впливає на виконання договору. Це важливо враховувати при укладанні нових договорів, включаючи відповідні положення про форс-мажор у договір.

Обмеження на ведення окремих видів господарської діяльності. В умовах воєнного стану можуть бути введені обмеження на експорт або імпорту товарів, що вплине на виконання міжнародних господарських договорів. Також може обмежуватися використання певних ресурсів, транспорту, а також введення комендантської години може ускладнити виконання зобов'язань за договором.

Умови війни вимагають від сторін ретельнішої перевірки своїх контрагентів та врахування ризиків, пов'язаних із можливими змінами ситуації на фронті. Також може зростати роль державного контролю та регулювання при укладанні договорів у стратегічно важливих секторах.

Воєнний стан може суттєво вплинути на виконання вже укладених договорів. У зв'язку з виникненням форс-мажорних обставин сторони мають право вимагати зміни умов договору або звільнення від відповідальності за невиконання зобов'язань.

В умовах війни може ускладнитися доступ до судових органів та арбітражних інстанцій. Важливо також враховувати зміни у процедурі подання та розгляду позовів, а також можливість медіації та альтернативних способів вирішення спорів.

В умовах воєнного стану договірна діяльність в Україні поділилася на два сегменти: договори, укладені до початку воєнного стану, та ті, що були укладені після його запровадження.

Однією з особливостей застосування форс-мажорних обставин для українських суб'єктів господарювання під час воєнного стану є те, що такі обставини зазвичай настають для обох сторін договору.

У більшості випадків договори між сторонами містять положення про те, як діяти в умовах форс-мажору, та які наслідки це матиме для виконання зобов'язань. Форс-мажор у контексті ст. 212 Цивільного кодексу України (ЦКУ) розглядається як обставина, що тимчасово відстрочує виконання зобов'язань.

Стаття 6 ЦКУ визначає співвідношення норм цивільного законодавства та положень договору, дозволяючи сторонам вільно встановлювати умови договору, зокрема щодо форс-мажору, з урахуванням чинного законодавства. Принцип свободи договору, закріплений у ст. 6 і 627 ЦКУ, дозволяє сторонам самостійно регулювати договірні зобов'язання, включаючи положення про форс-мажор. Цей принцип поширюється також на господарські договори, як визначено у ст. 193 Господарського кодексу України (ГКУ).

Отже, вирішення спорів щодо договірних відносин значною мірою залежить від положень про форс-мажор, зазначених у договорі. Проте бувають випадки, коли такі положення відсутні або недостатньо визначають дії сторін у разі настання форс-мажорних обставин.

Якщо сторони не передбачили у договорі порядок дій у випадку форс-мажору або ці положення є недостатньо чіткими, ст. 617 ЦКУ визначає, що форс-мажор звільняє від відповідальності за невиконання зобов'язань, але не звільняє від самих зобов'язань. Це означає, що форс-мажор лише відкладає виконання зобов'язань до моменту закінчення цих обставин, але не скасовує їх.

Ключовою умовою для звільнення від відповідальності за невиконання зобов'язань через форс-мажор, згідно зі ст. 617 ЦКУ та ст. 218 ГКУ, є доведення фактичної неможливості виконання зобов'язань. Наявність форс-мажорних обставин сама по собі не свідчить про неможливість виконання

договору.

Навіть якщо договір не містить положень про форс-мажор, сторони можуть посилатися на ці обставини відповідно до чинного законодавства. Воєнний стан як форс-мажор підтверджується загальним листом Торгово-промислової палати України від 28.02.2022 р. [3], але особа повинна надати додаткові докази, що підтверджують неможливість виконання зобов'язань.

Судова практика, сформована під час карантину через COVID-19, свідчить, що сам факт наявності сертифікату або листа від ТПП не гарантує автоматичного звільнення від відповідальності. Суд враховує всі обставини справи та надані докази.

Таким чином, сторона, яка посилається на форс-мажор, повинна довести не лише сам факт його настання, але й неможливість виконання своїх зобов'язань у конкретних умовах.

Отже, воєнний стан вносить значні корективи у процес укладання та виконання господарських договорів. Для забезпечення стабільної господарської діяльності в таких умовах необхідно враховувати специфіку форс-мажорних обставин, бути готовими до змін у законодавстві та економічних реаліях, а також шукати нові механізми захисту своїх прав та інтересів.

Список використаних джерел

1. Господарський кодекс України 16 січня 2003 року № 436-І. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text>
2. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12 травня 2015 року № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>
3. Про торгово-промислові палати в Україні: Закон України від 2 грудня 1997 року № 671/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/671/97%D0%B2%D1%80#Text>
4. Конституція України прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
5. Цивільний кодекс України 16 січня 2003 року № 435-ІV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>

ЗМІСТ

КРАСНИЦЬКИЙ І.В. Вступне слово	3
РЕЗОЛЮЦІЯ науково-практичного семінару.....	5
БУТИНСЬКА Р. Я. <i>Гендерна рівність у трудовому праві: виклики та перспективи для України</i>	7
БУРАК В.Я. <i>Соціальний діалог як один з інструментів вирішення трудових спорів</i>	11
ВЕРБА О.Б. <i>Запобігання зловживання правом у виконавчому провадженні</i> ... 13	
ГНАТІВ О. М. <i>Ефективність публічного управління у відносинах із суб'єктами господарської діяльності</i>	16
ГРАБАР Н. М. <i>Окремі аспекти правового регулювання спадкування корпоративних прав за законодавством України</i>	17
ГУЗЕНКО О.П. <i>Законодавчі ініціативи підтримки діяльності суб'єктів господарювання в умовах війни</i>	21
ДОЛИНСЬКА М. С. <i>Порівняльний аналіз припинення діяльності фермерських господарств і сільськогосподарських кооперативів</i>	24
ДОЛИНСЬКА М. Є. <i>Документальне підтвердження права власності на земельні ділянки в Україні</i>	27
ЖАРОВСЬКА І. М., БОБКО А. В. <i>Глобальна енергетична безпека: пристосування ЄС до епохи цифрових технологій</i>	30
ЗАБЗАЛЮК Д. Є. <i>Досвід Сполучених Штатів Америки щодо інституту примусового виконання рішень</i>	33
ІЛЬКІВ Н. В. <i>Цифрові механізми забезпечення права на доступ до екологічної інформації</i>	36
ІСЬКОВ В.О. <i>До питання про право на гідну оплату праці поліцейських</i>	40
КАДАЛА В.В. <i>Огляд законодавчих сегментів діяльності суб'єктів господарювання малого підприємництва</i>	43

КОРИТКО Л. Я. Юридична відповідальність у сфері теплопостачання.....	46
КУЗНЕЦОВА Л. В. Організація колективного управління майновими правами як суб`єкт господарювання	47
КУЧЕРА А. М. Особливості застосування способів компенсації екологічної шкоди у сфері теплопостачання.....	49
МЕЛЕХ Л. В. Окремі питання соціальних послуг консультування та інформування малозабезпечених осіб.....	51
МЕЛЬНИК Я. Я. Сучасні види соціальної ізоляції та проблеми їх ідентифікації галузевим законодавством.....	54
МОКРИЦЬКА Н. П. Мобінг (цькування) та його правові ознаки.....	59
РИМ О. М. Відновлення трудових прав педагогів-пенсіонерів.....	62
ПАШКОВ В. М. Нормативно-правове регулювання фармацевтичної діяльності в ЄС.....	65
ХОМКО Л. В. До питання легітимації криптовалюти законодавством України.....	67
ЧУБАНЬ В. С. Нормативно-правове регулювання господарської діяльності в умовах воєнного стану	70
ЧУБАНЬ В. С., КОЛОМІЄЦЬ Л. С. Про внесення змін до Цивільного процесуального кодексу України, Господарського процесуального кодексу України та Кодексу адміністративного судочинства України щодо окремих прав учасників справ	72
ЦИЦИК О. І., САВАЙДА В. Значення територіальної громади у формуванні соціальних відносин	75
ЮРЧЕНКО О. А. Дискримінація представників національних меншин	78
ЯНОВИЦЬКА А. В. Підходи до законодавчого регулювання віртуальних активів.....	80

ТРИБУНА МОЛОДОГО НАУКОВЦЯ

- АНДРЕЙКО Марія** *Установчі документи суб'єктів господарювання...82*
- АФТАНАСІВ Валерія** *Захист права власності на земельну ділянку в умовах окупації.....85*
- БАРАБАХ М.О.** *Державна підтримка підприємництва в умовах воєнного стану..... 87*
- БЕРЕЗОВСЬКА Вікторія** *Діяльність фізичної особи-підприємця в сучасних умовах воєнного стану..... 90*
- БОДНАРЧУК Діана** *Поняття «добросусідство» та його зміст у земельному праві..... 93*
- БОЖИК Мар'яна** *Напрями гармонізації господарського законодавства України та законодавства Європейського Союзу 95*
- БЕРГУН Володимир** *Примусове відчуження земель сільськогосподарського призначення іноземцями в Україні: земельно-правовий аспект..... 99*
- ГАМРАТ Андріана** *Вплив держави на розвиток малого підприємництва в Україні 102*
- ГАНДЛЕР Олександра** *Гармонізація аграрного законодавства України з нормативними стандартами Європейського Союзу 105*
- ГІЛЕЙ Вікторія** *Окремі недоліки правового регулювання земельних правовідносин в Україні..... 109*
- ГРИВНАК Діана** *Тенденції розвитку трудового права в умовах воєнного стану..... 111*
- ІВАНЧИШИН Анжеліка** *Правовий статус неповнолітніх у трудових правовідносинах..... 114*
- ІЩУК Андрій** *Акти соціального діалогу та їх роль в охороні трудових прав працівників..... 117*

КОСАР Софія <i>Особливості правовідносин у сфері нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства</i>	122
КРИВОРУЧКО Діана <i>Екологічна безпека в умовах воєнного стану в Україні: перспектива відновлення</i>	124
ЛИПА Назар <i>Захист прав роботодавців в умовах воєнного стану</i>	127
МАКСИМОВИЧ Юлія <i>Практика ЄСПЛ як джерело земельного права України</i>	131
МИХАЛЕВИЧ Софія <i>Забезпечення гендерної рівності в трудовому праві України</i>	134
МОСКАЛИК Софія <i>Про гендерну нерівність на ринку праці</i>	136
НАГИБАЙЛО Тетяна <i>Стандарти соціального захисту в міжнародно-правових актах</i>	139
НИКІПАНЧУК Богдана <i>Поняття та види трудового договору в трудовому праві України</i>	142
ПАВЛІВ Ольга <i>Гендерні стереотипи як фактор, що впливає на реалізацію трудових прав</i>	145
ПАНЬКОВЕЦЬКА Юлія <i>Правове забезпечення гендерної рівності у трудових відносинах</i>	148
ПАХОВЧИШИН Ірина <i>Система соціального захисту військовослужбовців та членів їх сімей в умовах війни</i>	152
ПЕТРІВ Софія <i>Соціальна відповідальність підприємств у сфері екології: правові аспекти адаптації до європейських стандартів</i>	154
ПИТЧАК Христина <i>Поняття та види суб'єктів господарських правовідносин</i>	157
ПРОЦЬ Тетяна <i>Допустимість відмови державних органів у наданні екологічної інформації за Орхуською конвенцією</i>	160
САЛОВСЬКА Юлія <i>Гендерна рівність у сфері праці: загальнонаціональна характеристика</i>	163
СТУС Василина <i>Деякі питання щодо особливостей здійснення</i>	

<i>господарської діяльності в умовах воєнного стану</i>	<i>165</i>
ФІТЬО Васирина <i>Поняття та правові основи господарської діяльності.....</i>	<i>169</i>
ФЛЮНТ Христина <i>Трудовий договір як підстава виникнення трудових правовідноси.....</i>	<i>171</i>
ЧЕПУРНА Вероніка <i>Гендерна рівність у сфері соціально-правових відносин: правове забезпечення та проблеми реалізації</i>	<i>174</i>
ШЕВЧУК Марія-Габріела <i>Особливості укладення господарського договору в умовах воєнного стану</i>	<i>177</i>

Наукове видання

Актуальні проблеми правового регулювання господарських та соціальних відносин в Україні

Збірник тез

доповідей учасників науково-практичного семінару

18 жовтня 2024 року

Тези доповідей, повідомлень та виступів опубліковано в авторській редакції. Автори опублікованих матеріалів несуть відповідальність за дотримання авторських прав, достовірність інформації, точність наведених фактів, цитат, спеціальної термінології та інших відомостей