



**НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ІНСТИТУТ
ПУБЛІЧНОГО ПРАВА**

**НАУКОВИЙ ВІСНИК
ПУБЛІЧНОГО ТА ПРИВАТНОГО ПРАВА**

Збірник наукових праць

Збірник засновано у 2015 році

Випуск 6
Том 3

Київ • 2017

НАУКОВИЙ ВІСНИК ПУБЛІЧНОГО ТА ПРИВАТНОГО ПРАВА

Збірник наукових праць
Випуск 6, том 3, 2017
Виходить 6 разів на рік

Збірник заснований у вересні 2015 року.
Засновник: Науково-дослідний інститут публічного права.
Свідоцтво про державну реєстрацію – серія КВ № 21525-11425 Р від 08.09.2015.
Ухвалено до друку та поширення через мережу Internet
вченою радою Науково-дослідного інституту публічного права
(протокол № 12 від 27.12.2017 р.).

Збірник наукових праць «Науковий вісник публічного та приватного права» включено до переліку наукових фахових видань, в яких можуть публікуватися результати дисертаційних робіт на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата наук з юридичних дисциплін на підставі Наказу МОН України від 11 липня 2016 року № 820 (Додаток 12).

Збірник наукових праць «Науковий вісник публічного та приватного права» включено до міжнародної наукометричної бази Index Copernicus International (Республіка Польща).

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

Галуцько В.В. – доктор юридичних наук, професор (головний редактор); **Дрозд О.Ю.** – доктор юридичних наук, доцент (науковий редактор); **Биргеу М.М.** – доктор юридичних наук, професор (Республіка Молдова); **Бобрик В.І.** – кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник; **Гаруст Ю.В.** – доктор юридичних наук, доцент; **Діхтієвський П.В.** – доктор юридичних наук, професор; **Іншин М.І.** – доктор юридичних наук, професор, член-кореспондент Національної академії правових наук України; **Карел Марек** – доктор права, кандидат юридичних наук, професор (Чеська Республіка); **Короед С.О.** – доктор юридичних наук; **Курило В.І.** – доктор юридичних наук, професор, академік АН ВО України; **Лошицький М.В.** – доктор юридичних наук, професор; **Овчарук С.С.** – доктор юридичних наук, доцент; **Прилипко С.М.** – доктор юридичних наук, професор, член Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, академік Національної академії правових наук України, Заслужений діяч науки і техніки України; **Світличний О.П.** – доктор юридичних наук, професор.

Редакційна колегія не завжди поділяє позицію автора.
За точність викладеного матеріалу відповідальність покладається на авторів.

Н 34 Науковий вісник публічного та приватного права : Збірник наукових праць.
Випуск 6. – Том 3. – К. : Науково-дослідний інститут публічного права, 2017. – 244 с.

У збірнику висвітлюються актуальні питання теорії та історії публічного адміністрування, адміністративного, конституційного, цивільного, трудового, екологічного, кримінального і кримінально-процесуального права.

Видання розраховане на науковців, викладачів, аспірантів і студентів, усіх, хто цікавиться проблемами публічного та приватного права.

Адреса редакції:
Науково-дослідний інститут публічного права
03118, м. Київ, вул. Козацька, 116, к. 206, тел. (044) 228-10-31
www.nvppr.in.ua

ГОСПОДАРСЬКЕ ПРАВО, ГОСПОДАРСЬКО-ПРОЦЕСУАЛЬНЕ ПРАВО

УДК 346.5

АВЕР'ЯНОВА Є.В.

ПОРЯДОК ОТРИМАННЯ ЛІЦЕНЗІЙ НА ЗДІЙСНЕННЯ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

У статті досліджуються нормативно-правові акти України, які регулюють порядок отримання ліцензій на провадження господарської діяльності, акцентується увага на новелах законодавства в цій сфері. На підставі проведеного аналізу визначаються проблемні питання нормативного регулювання ліцензування господарської діяльності, пропонуються шляхи їх вирішення та напрями вдосконалення законодавства.

Ключові слова: *порядок отримання ліцензії, ліцензійні умови, органи ліцензування, законодавство України, принцип мовчазної згоди.*

В статье исследуются нормативно-правовые акты Украины, регулирующие порядок получения лицензий на осуществление хозяйственной деятельности, акцентируется внимание на новеллах законодательства в этой сфере. На основании проведенного анализа определяются проблемные вопросы нормативного регулирования лицензирования хозяйственной деятельности, предлагаются пути их решения и направления совершенствования законодательства.

Ключевые слова: *порядок получения лицензии, лицензионные условия, органы лицензирования, законодательство Украины, принцип молчаливого согласия.*

The article examines the regulatory legal acts of Ukraine that regulate the procedure for obtaining licenses for the conduct of economic activity, emphasizes the narratives of legislation in this area. On the basis of the analysis, the problematic issues of regulation of licensing of economic activity are determined, the ways of their solution and directions of improvement of legislation are offered.

Key words: *procedure of obtaining a license, licensing conditions, licensing bodies, legislation of Ukraine, the principle of tacit consent.*

Вступ. Нормативна база, яка регулює суспільні відносини щодо ліцензування господарської діяльності, складається з нормативно-правових актів різної юридичної сили – від Конституції України до відомчих актів. Загальна тенденція останніх років до дерегуляції ведення бізнесу та спрощення отримання дозвільних документів призвела до суттєвих змін і у законодавстві щодо ліцензування господарської діяльності. Прийняття у 2015 році нового Закону України «Про ліцензування видів господарської діяльності» (далі – Закон про ліцензування) [1] внесло кардинальні зміни у порядок видачі ліцензій та спричинило оновлення майже всієї нормативної бази, яка регулює суспільні відносини у цій сфері.

До питання нормативного регулювання порядку видачі ліцензій певним чином звертаються всі дослідники, які у своїх роботах розглядають аспекти отримання ліцензій на різні види діяльності. Однак дослідження, які аналізують діючі нормативно-правові акти щодо ліцензування, майже відсутні з огляду на кардинальні зміни у законодавстві щодо цього питання. Деякі аспекти сучасного законодавства про ліцензування господарської діяльності висвітлені у працях А. Баженової [2], Т. Ліснічої [3], М. Шапочкіної [4], проте вони не охоплюють усього обсягу нормативно-правових актів, що регулюють отримання ліцензій.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз сучасної нормативної бази, яка регулює порядок видачі ліцензій на провадження господарської діяльності, виявлення проблемних питань та визначення шляхів їх вирішення.

Результати дослідження. Конституційні основи ліцензування закладають статті 41 та 42 Основного закону України. Зазначені норми фактично закріплюють передумови обмеження підприємницької діяльності, встановлюючи, що використання власності не може завдавати шкоди правам, свободам та гідності громадян, інтересам суспільства, погіршувати екологічну ситуацію і природні характеристики землі, а держава захищає права споживачів, здійснює контроль за якістю і безпечністю продукції та усіх видів послуг і робіт.

Нижче на ієрархічній драбині нормативно-правових актів стоять кодифіковані акти – Цивільний кодекс України (далі – ЦК України) та Господарський кодекс України (далі – ГК України), які безпосередньо закріплюють необхідність отримання ліцензії на провадження певних видів діяльності. ЦК України встановлює особливу умову набуття цивільної правоздатності юридичною особою в частині здійснення визначених законом видів діяльності – одержання спеціального дозволу (ліцензії) [5]. Своєю чергою ГК України визначає правовий статус ліцензування, відносячи його до основних засобів регулюючого впливу на діяльність суб'єктів господарювання (стаття 12), засобів державного регулювання у сфері господарювання, спрямованих на забезпечення єдиної державної політики у цій сфері та захист економічних і соціальних інтересів держави, суспільства та окремих споживачів (стаття 14) [6].

Безпосередньо ж регулює порядок отримання ліцензій на здійснення господарської діяльності Закон про ліцензування. Основні характеристики порядку видачі ліцензій обумовлені принципами державної політики у сфері ліцензування господарської діяльності, встановленими зазначеним Законом. Так, запроваджено принцип територіальності, згідно з яким дія ліцензії поширюється на адміністративну територію органу ліцензування, що її видав. Застосування цього принципу на практиці має позитивні наслідки для суб'єктів господарювання, тому що від території поширення діяльності залежить розмір плати за видачу ліцензії, місцезоташування органу, до якого необхідно звертатися за її видачею тощо. Водночас доцільно було б у Законі про ліцензування прописати принципи відмежування діяльності, яка здійснюється виключно на всій території України, та діяльності, яка може поширюватися і на конкретну частину країни.

Інший принцип державної політики у сфері ліцензування – принцип дотримання законності – охоплює декілька аспектів. Одним з найсуттєвіших правил, об'єднаних цим принципом, є те, що вимоги ліцензійних умов мають бути однозначними, прозорими та виключати можливість їх суб'єктивного застосування органами ліцензування чи ліцензіатами. Ця норма відображається і у принципі рівності прав суб'єктів господарювання, що передбачає, зокрема, встановлення єдиних вимог ліцензійних умов шляхом визначення їх відповідності рівням ризику від провадження відповідного виду господарської діяльності.

Відповідно до зазначених принципів Закон про ліцензування визначає вимоги до ліцензійних умов провадження певних видів господарської діяльності, що є новелою даного нормативно-правового акту. Закріплено, що вимоги ліцензійних умов мають включати вичерпний перелік підтвердних документів, кадрові, організаційні, технологічні, спеціальні вимоги, а також зміст та форму заяви про одержання ліцензії, документів, що додаються до заяви, опису документів, що подаються для одержання ліцензії, документів щодо кожного місця провадження господарської діяльності. Крім того, заборонено включати до ліцензійних умов вимоги щодо дотримання законодавства України у відповідній сфері та/або окремих законів у цілому, а також вимоги законодавства, обов'язкові для виконання всіма суб'єктами господарювання. Таке застереження запобігає переобтяженню ліцензійних умов нормами, які не мають необхідного змістового навантаження та не встановлюють спеціальних вимог, необхідних для провадження конкретного виду діяльності. Деякі дослідники також зазначають, що включення зазначених вище вимог до умов провадження ліцензованих видів діяльності раніше нерідко «створювало ситуацію, за якою порушення будь-якої загальної норми було одночасно порушенням ліцензійних умов, що зумовлювало можливість притягнення до відповідальності двічі за те саме правопорушення» [2, с. 107].

Важливим аспектом порядку ліцензування та складовою частиною принципу дотримання законності є встановлення конкретних строків здійснення кожної дії органу ліцензування, спеціально уповноваженого органу з питань ліцензування. Чітка регламентація усіх процедур та строків їх виконання спрощує порядок отримання ліцензії суб'єктом господарювання. Водночас закріплення у Законі про ліцензування чітких вимог щодо дій органів ліцензування та встановлення відповідальності посадових осіб не може страхувати від порушень ними законодавства.

Аналіз актів перевірок органів ліцензування Державною регуляторною службою демонструє, що одним з найпоширеніших порушень є саме порушення строків розгляду заяв про отримання ліцензії.

Встановлення обмежених строків розгляду заяви про видачу ліцензії мало б суттєвіше значення, якби діючий порядок ліцензування передбачав застосування так званого принципу мовчазної згоди. Відповідно до норм Закону України «Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності» [7] принцип мовчазної згоди (згідно з яким суб'єкт господарювання набуває право на провадження певних дій щодо здійснення господарської діяльності або видів господарської діяльності без отримання відповідного документа дозвільного характеру, за умови якщо суб'єктом господарювання або уповноваженою ним особою подано в установленому порядку заяву та документи в повному обсязі, але у встановлений законом строк документ дозвільного характеру або рішення про відмову у його видачі не видано або не направлено) не застосовується до відносин у сфері ліцензування господарської діяльності.

Зазвичай противники застосування принципу мовчазної згоди у ліцензуванні стверджують, що він може призвести до масових порушень щодо провадження без ліцензій тих видів господарської діяльності, які потребують ліцензування. Це твердження здається досить сумнівним, адже сучасний порядок ліцензування не передбачає проведення передліцензійної перевірки здобувачів, а єдиною умовою видачі ліцензії є надання здобувачем повного комплексу документів, що підтверджують його відповідність вимогам ліцензійних умов. За змістом Закону про ліцензування орган ліцензування зобов'язаний прийняти рішення про видачу ліцензії здобувачу за відсутності конкретно визначених законодавством підстав. Отже, застосування принципу мовчазної згоди щодо здобувачів ліцензії, які надали повний комплект документів, відповідатиме загальному порядку ліцензування.

Поширення принципу мовчазної згоди на відносини у сфері ліцензування сприятиме спрощенню ведення господарської діяльності, а також запобігатиме порушенню законодавства посадовими особами шляхом зволікання з прийняттям рішень щодо видачі чи відмови у видачі ліцензій.

Однією з характерних ознак порядку видачі/отримання ліцензії за Законом про ліцензування є перехід від паперового документообігу до електронного. Оформлення ліцензії також передбачається не в паперовому вигляді, як було раніше, а у вигляді запису в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань про рішення органу ліцензування щодо наявності у суб'єкта господарювання права на провадження визначеного ним виду господарської діяльності, що потребує ліцензування.

Водночас, відповідно до перехідних положень до Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців» та деяких інших законодавчих актів України щодо децентралізації повноважень з державної реєстрації юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань» [8], тимчасово до 1 січня 2019 року набуття здобувачем ліцензії права на провадження виду господарської діяльності, що потребує ліцензування, відбувається з дня оприлюднення прийнятого органом ліцензування рішення про видачу ліцензії на його офіційному веб-сайті, а не в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань.

Ще одне важливе удосконалення порядку видачі ліцензії стосується строку дії ліцензії – із прийняттям Закону про ліцензування ліцензія видається суб'єкту господарювання на необмежений строк без винятків. У попередньому законі було передбачено право Кабінету Міністрів обмежити строк дії ліцензії на провадження певного виду діяльності. Це давало можливість Уряду за своїм переконанням встановлювати обмежений строк дії ліцензії для будь-якого виду діяльності та навіть, за бажанням, встановити його для всіх видів, формально не порушуючи при цьому законодавчих приписів.

Важливим аспектом оновленого порядку ліцензування є законодавче закріплення розміру плати за ліцензією. Плата варіюється залежно від території поширення – один прожитковий мінімум для території всієї країни та 10% від прожиткового мінімуму для території певної адміністративно-територіальної одиниці. Водночас Законом про ліцензування скорочено строк, протягом якого ліцензіат має внести плату за видачу ліцензії – з тридцяти календарних днів з дня направлення йому повідомлення про прийняття рішення про видачу ліцензії до десяти робочих днів з дня оприлюднення на порталі електронних сервісів рішення про видачу ліцензії.

Позитивним для здобувачів ліцензії чинником є пряма заборона органу ліцензування вимагати від суб'єктів господарювання внесення плати за видачу ліцензії до прийняття рішення

про її видачу. Зазначене відповідає загальним принципам ліцензування, адже не ставить робить рішення щодо видачі ліцензії залежним від внесення плати. Розгляд заяви та прийняття рішення в цьому разі має ґрунтуватись виключно на об'єктивних умовах встановлених вимог.

Крім базового Закону про ліцензування, порядок видачі ліцензій регулює також низка законів, які встановлюють правові основи провадження окремих видів діяльності, що потребують ліцензування. Серед зазначених нормативно-правових актів можна виокремити закони, які встановлюють власний порядок ліцензування певного виду діяльності, що не залежить від вимог Закону про ліцензування, та закони, які встановлюють окремі особливості здійснення визначеного виду господарської діяльності, що мають враховуватися під час ліцензування цього виду. Так, частина друга статті 2 Закону про ліцензування закріплює, що його дія не поширюється на порядок видачі, переоформлення та анулювання ліцензій на здійснення банківської діяльності, діяльності в галузі телебачення і радіомовлення, діяльності з виробництва і торгівлі спиртом етиловим, коньячним і плодовим, алкогольними напоями та тютюновими виробами. Ці види діяльності потребують ліцензування у порядку, передбаченому спеціальними законами. А зокрема до тих, які закріплюють особливості певного виду діяльності, належать закони України «Про державне регулювання ринку цінних паперів в Україні», «Про освіту», «Про архітектурну діяльність» та інші.

Детальніша регламентація встановленого законами порядку ліцензування господарської діяльності здійснюється Кабінетом Міністрів України та органами ліцензування. На виконання Закону про ліцензування прийнято низку підзаконних нормативно-правових актів, серед яких Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліку органів ліцензування та визнання такими, що втратили чинність, деяких постанов Кабінету Міністрів України» (далі – Перелік) [9]. До органів ліцензування зазначеним Переліком віднесено 5 державних колегіальних органів, 18 центральних органів виконавчої влади, обласні та Київську міську державні адміністрації, а також Службу безпеки України. Цікаво, що серед органів ліцензування, визначених зазначеним порядком, відсутній Національний банк України, який видає ліцензії на здійснення банківської діяльності. Закон про ліцензування передбачає, що органом ліцензування є орган виконавчої влади, визначений Кабінетом Міністрів України, або уповноважений законом державний колегіальний орган. Національний банк України не може розглядатися ані як орган виконавчої влади, ані як державний колегіальний орган. Однак особливий статус головного банку країни не є обґрунтованою підставою невключення його до переліку органів ліцензування. Схожа ситуація із Службою безпеки України, яка є державним правоохоронним органом спеціального призначення, що забезпечує державну безпеку, проте до Переліку вона як орган ліцензування включена. Очевидно, що визначення поняття «орган ліцензування», закріплене у базовому законі, є недосконалим, адже не охоплює всі органи державної влади, які можуть здійснювати (і здійснюють) ліцензування господарської діяльності.

Зазначений Перелік також не визначає органи ліцензування для таких видів діяльності, як виробництво ветеринарних препаратів, перероблення та захоронення побутових відходів, що можна пояснити невчасним оновленням Переліку.

Так, обов'язкове отримання ліцензії на виробництво ветеринарних препаратів було відновлено лише в липні 2017 року. Наразі ж відповідні ліцензійні вимоги відсутні, ліцензування діяльності не здійснюється, тож і орган, відповідальний за видачу ліцензій, у Перелік не внесений. Щодо ліцензування перероблення та захоронення побутових відходів, то воно впроваджено з листопада 2016 року. При цьому Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг, яка відповідно до закону, що регулює її діяльність, визначена органом ліцензування щодо цих видів діяльності, вже розробила й затвердила відповідні ліцензійні умови та здійснює видачу ліцензій.

Отже, відсутність органу влади у Переліку органів ліцензування не впливає на його повноваження щодо видачі ліцензій. Проте з метою спрощення порядку ліцензування та досягнення вищого рівня правової визначеності нормативних актів зазначений Перелік має відповідати сучасній ситуації у сфері ліцензування господарської діяльності.

Інші підзаконні акти здебільшого стосуються порядку видачі ліцензій на провадження певних видів діяльності. Відзначимо, що інколи простежуються яскраві протиріччя між ними та Законом про ліцензування. Так, наприклад, Державна архітектурно-будівельна інспекція керується під час здійснення повноважень Порядком ліцензування господарської діяльності, пов'язаної із створенням об'єктів архітектури [10]. Строки, встановлені цим порядком для прийняття рішення про видачу або про відмову у видачі ліцензії більше ніж у два рази перевищують строки, що

встановлені Законом про ліцензування. Така ситуація потребує вирішення, адже грубо порушує права суб'єктів господарювання – здобувачів ліцензії.

Окреме місце серед підзаконних нормативно-правових актів, які регламентують порядок ліцензування господарської діяльності, займають ліцензійні умови. Наразі чинним є 41 нормативно-правовий акт, яким затверджено ліцензійні умови провадження певних видів діяльності. З них двадцять три затверджені Кабінетом Міністрів України, чотири – Національною комісією з цінних паперів та фондового ринку, десять – Національною комісією, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг та чотири – Національною комісією з питань регулювання зв'язку України (НКРЗ) (зараз – Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сфері зв'язку та інформатизації (НКРЗІ)). При цьому зауважимо, що ліцензійні умови, затверджені НКРЗ, були розроблені більше 8 років тому, ще на виконання Закону України «Про ліцензування певних видів діяльності». Можна припустити, що нові ліцензійні умови не розроблялися у зв'язку із скасуванням згідно з вимогами перехідних положень Закону про ліцензування з 1 січня 2018 року діяльності у галузі телекомунікацій, тож Урядом не вбачалася об'єктивна необхідність розробки умов видачі ліцензії, які б застосовувалися протягом короткого проміжку часу. Проте через колізію між нормами Закону про ліцензування та Закону України «Про телекомунікації» [11], який передбачає обов'язкове отримання ліцензії на діяльність у сфері телекомунікацій, НКРЗІ продовжує видачу, переоформлення тощо відповідних ліцензій. Це суперечить статті 2 Закону про ліцензування, згідно з якою цей закон визначає повний перелік видів господарської діяльності, що потребують ліцензування.

Дослідження ліцензійних умов провадження видів господарської діяльності дозволяє констатувати, що вони стали уніфікованішими, мають однакову структуру та зрозумілу побудову через суворе закріплення у Законі про ліцензування вимог до положень цих умов. Особливості побудови та змістового наповнення мають переважно ліцензійні умови, затверджені ще до набрання чинності Законом про ліцензування. Інколи особливості ліцензійних умов обумовлені специфікою ліцензованого виду діяльності та неможливістю встановити єдині вимоги до всіх аспектів здійснення цієї діяльності.

Водночас на лютий 2018 року взагалі відсутні ліцензійні умови провадження двох видів діяльності – випуску та проведення лотерей та виробництва ветеринарних препаратів. Для прийняття ліцензійних умов провадження діяльності з виробництва ветеринарних препаратів встановлено строк до квітня 2018 року, тож можна сподіватися на розробку зазначеного підзаконного акту уже найближчим часом.

Що стосується ліцензійних умов провадження діяльності з проведення лотерей, то цей нормативно-правовий акт мав би бути розроблений та затверджений вже давно, адже необхідність отримання ліцензії на випуск та проведення лотерей одразу була передбачена Законом про ліцензування. Попри це, лише у травні 2017 року Міністерством фінансів України було винесено на обговорення та надіслано на погодження до уповноважених органів проект відповідних ліцензійних умов. Однак зазначений проект не отримав погодження. На сьогодні вже протягом чотирьох років оператори лотерей в Україні здійснюють свою діяльність на підставі не чинних ліцензій.

Варто зазначити, що неможливість отримання ліцензії внаслідок відсутності ліцензійних умов навіть протягом значно коротшого терміну, ніж це триває у сфері випуску лотерей, серйозно перешкоджає суб'єктам господарювання у здійсненні ними діяльності. Так, це може спричинити невідповідність суб'єкту умовам тендеру, визнання недійсним укладеного договору тощо. Закон про ліцензування закріплює, що відповідальність за провадження господарської діяльності без ліцензії не застосовується у разі відсутності ліцензійних умов провадження відповідного виду господарської діяльності. Проте це стосується лише відповідальності та не вирішує проблему із контрагентами, внаслідок чого суб'єктам господарювання доводиться відстоювати свої права у судових інстанціях. Для захисту прав здобувачів ліцензії необхідно визначити у Законі про ліцензування, що суб'єкт господарювання, який звертався з метою отримання ліцензії до органу ліцензування, але не отримав її через відсутність ліцензійних умов, може провадити діяльність без отримання такої ліцензії. Водночас необхідно чітко встановити, що така діяльність може здійснюватися без ліцензії виключно до затвердження відповідних ліцензійних умов.

Висновки. Проведене дослідження нормативної бази, яка регулює порядок отримання ліцензії на здійснення господарської діяльності, дозволяє констатувати, що система ліцензування містить низку недоліків та неузгодженостей через розгалуженість системи нормативно-правових актів.

По-перше, деякі підзаконні нормативно-правові акти, розроблені на виконання Закону про ліцензування (наприклад, Перелік органів ліцензування та Порядок ліцензування господарської діяльності, пов'язаної із створенням об'єктів архітектури) потребують узгодження з нормами базового Закону про ліцензування.

По-друге, у базовому Законі про ліцензування необхідно усунути неузгодженості та недоліки. Зокрема, удосконалення потребують визначення поняття органу ліцензування, відмежування діяльності за принципом територіальності, гарантії діяльності за відсутності ліцензійних умов тощо. Також потребує усунення колізії між Законом про ліцензування та Законом України «Про телекомунікації» в частині необхідності отримання ліцензії для провадження діяльності. Крім того, доцільним здається впровадження у системі ліцензування принципу мовчазної згоди.

По-третє, відсутність ліцензійних умов провадження деяких видів діяльності не тільки перешкоджає здобувачам ліцензії реалізувати своє право на підприємницьку діяльність, але й унеможливає переоформлення ліцензії вже працюючому ліцензйату, так само як і здійснення належного контролю за його діяльністю.

Усе викладене свідчить про необхідність подальшого вдосконалення порядку ліцензування як шляхом внесення змін до базового Закону про ліцензування, так і за допомогою узгодження з ним інших нормативно-правових актів.

Список використаних джерел:

1. Про ліцензування видів господарської діяльності: Закон України від 02.03.2015 № 222-VIII / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 2015. № 23. Ст.158.
2. Баженова А.А. Реформування нормативно-правового регулювання ліцензування господарської діяльності. Підприємництво, господарство і право. 2017. № 6. С. 104–108.
3. Лісніча Т.В. Ліцензування як спосіб державного регулювання господарської діяльності: аналіз стану законодавства. Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія «Право».2015. № 20. С. 128–130.
4. Шапочкіна М. В. Адміністративно-припинювальні санкції у сфері ліцензування: теорія та практика. Часопис Київського університету права. 2015. № 3. С. 164–167.
5. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 436-IV / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 2003. №№ 40–44. Ст. 356.
6. Господарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 436-IV / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 2003. № 18, № 19–20, № 21–22. Ст. 144.
7. Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності: Закон України № 2806-15 від 06.09.2005. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2806-15>.
8. Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців та деяких інших законодавчих актів України щодо децентралізації повноважень з державної реєстрації юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань: Закон України № 835-19 від 26.11.2015. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/835-19/paran3#n3>.
9. Про затвердження переліку органів ліцензування та визнання такими, що втратили чинність, деяких постанов Кабінету Міністрів України: Постанова Кабінету Міністрів України № 609 від 05.08.2015. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/609-2015-%D0%BF>.
10. Про ліцензування господарської діяльності, пов'язаної із створенням об'єктів архітектури: Постанова Кабінету Міністрів України № 1396 від 05.12.2007. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1396-2007-%D0%BF>.
11. Про телекомунікації: Закон України № 1280-IV від 18.11.2003. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1280-15>.

ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ГОСПОДАРЬКОМУ СУДОЧИНСТВІ УКРАЇНИ ТА ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН

Стаття присвячена можливості впровадження та застосування інформаційних технологій у процесі доказування в господарському судочинстві. Проаналізовано реформування судочинства та охарактеризовано впровадження «електронного правосуддя» як в Україні, так і в зарубіжних країнах. Зроблено висновок, що для успішного функціонування в Україні «електронного правосуддя» необхідно активізувати наукові дослідження та напрями запровадження в даній сфері. Адже застосування інформаційних технологій як доказів у господарському процесі можливе при правильному функціонуванні електронного правосуддя.

Ключові слова: інформаційні технології, електронні докази, електронне правосуддя.

Статья посвящена возможности внедрения и применения информационных технологий в процессе доказывания в хозяйственном судопроизводстве. Проанализировано реформирование судопроизводства и охарактеризовано внедрение «электронного правосудия» как в Украине, так и в зарубежных странах. Сделан вывод, что для успешного функционирования в Украине «электронного правосудия» необходимо активизировать научные исследования и направления введения в данной сфере. Ведь применение информационных технологий как доказательств в хозяйственном процессе возможно с верным функционированием электронного правосудия.

Ключевые слова: информационные технологии, электронные доказательства, электронное правосудие.

The article is sanctified to possibility of introduction and application of information technologies in the process of finishing telling in the economic court. Reformation of rule-making is analysed and introduction of “electronic justice” of both Ukraine and foreign countries is described. Drawn conclusion, that for the successful functioning in Ukraine of “electronic justice” it is necessary to activate scientific researches and directions of input in this sphere. In fact application of information technologies as proofs functioning of electronic justice is possible in an economic process at faithful.

Key words: information technologies, electronic proofs, electronic justice.

Вступ. У сучасному суспільстві найбільшого прогресу досягли інформаційні технології, які, відповідно, поширились й на господарсько-правові відносини. Учасники вказаних відносин використовують у своїй діяльності інформаційні технології, вважаючи, що останні допоможуть полегшити виконання певних дій, і не замислюються про те, що у випадку будь-якого спору дані факти необхідно буде довести. Вчинення господарсько-правових дій із використанням інформаційних технологій можливо довести в судовому порядку із застосуванням електронних даних як доказів. Варто зазначити, що чітке правове регулювання щодо порядку вилучення, оцінки та дослідження інституту електронних доказів на законодавчому рівні відсутнє.

Швидкий розвиток інформаційних технологій значно розширив можливості їхнього використання у всіх сферах життєдіяльності, зокрема й у сфері правосуддя. Однак необхідно зазначити, що розвиток інформаційних технологій на діяльності судової системи майже не відобразився. Ба більше, аналіз існуючої судової практики свідчить про неготовність судової системи сьогодні приймати нові виклики сучасного інформаційного простору.

Процес доказування був і залишається актуальною темою для дослідження й аналізу. Однак питанню електронних доказів у господарському процесі присвячена незначна кількість наукових праць і досліджень. Одними з останніх дослідженням вказаного інституту займалися Присяжнюк О.О. та Євсєєв О.П. у своїй науковій праці «Електронні докази в господарському процесі: проблеми формалізації» [1] та Васильченко Т.В. у праці «Новели інституту доказування у господарському судочинстві» [2].

Постановка завдання. Метою статті є дослідження сучасного стану впровадження та застосування інформаційних технологій у процесі доказування в господарському судочинстві як України, так і зарубіжних країн.

Результати дослідження. Приписами статті 73 Господарського процесуального кодексу (далі – ГПК) України встановлено, що доказами є будь-які дані, на підставі яких суд встановлює наявність або відсутність обставин (фактів), що обґрунтовують вимоги й заперечення учасників справи, та інших обставин, які мають значення для вирішення справи [3].

ГПК України до засобів доказування, які можуть бути застосовані в господарському процесі, відносить: письмові, речові та електронні докази, висновки експертів і показання свідків.

Приписами частини 1 статті 96 ГПК України передбачено, що електронними доказами є інформація в електронній (цифровій) формі, яка містить дані про обставини, які мають значення для справи, зокрема електронні документи (а саме: текстові документи, графічні зображення, плани, фотографії, відео- та звукозаписи тощо), веб-сайти (сторінки), текстові, мультимедійні та голосові повідомлення, метадані, бази даних та інші дані в електронній формі. Такі дані можуть зберігатися, зокрема, на портативних пристроях (картах пам'яті, мобільних телефонах тощо), серверах, системах резервного копіювання, інших місцях збереження даних в електронній формі (зокрема в мережі Інтернет) [4].

Електронний доказ – це один із видів доказів, які має право використати учасник судового провадження для встановлення істини у спірних правовідносинах.

Сьогодні інформаційні технології в судах України досягли незначного прогресу. Однак прогрес передбачається у затвердженій Указом Президента України Стратегії реформування судочинства, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015–2020 роки. Підвищення ефективності правосуддя та оптимізація повноважень судів різних юрисдикцій планується здійснити шляхом забезпечення широкого використання інформаційних систем для надання більшої кількості послуг «електронного правосуддя»; створення в судах інформаційних систем електронного менеджменту, зокрема введення повноцінних електронних систем, а саме системи електронного документообігу, та відстеження справ (до вищих інстанцій), електронних повідомлень, електронних викликів, електронного розгляду справ (у деяких випадках), електронних платежів, аудіо- та відеофіксації засідань, інформаційної системи внутрішньої бази даних, інформаційної системи законодавчої бази даних, удосконалення системи забезпечення рівного та неупередженого розподілу справ між судьями, зокрема визначення судді та / або складу колегії суддів на всіх стадіях судового провадження [5].

Запровадження «електронного правосуддя» планується реалізувати поетапно, і прогнозується, що воно дасть змогу користувачам звертатися до суду, сплачувати судовий збір, брати участь у судових провадженнях та отримувати необхідну інформацію й документи електронними засобами.

Тож учасники судового провадження матимуть змогу направляти суду електронні докази як засобами електронного, так і поштового зв'язку.

Досвід інших країн світу свідчить про те, що це призводить до підвищення доступності правосуддя, спрощення й прискорення процедур розгляду справ у суді, а також до істотного зниження судових витрат, що є надзвичайно вагомими факторами розвитку ефективного механізму правосуддя.

Так, у США розпочали використовувати інформаційні технології для забезпечення роботи судів уже наприкінці ХХ ст. У 1988 році федеральні суди США впровадили пробну версію системи доступу до судових актів – Public Access to Court Electronic Records (<http://www.pacer.gov>), яка забезпечувала доступ до судових документів через мережу Інтернет з можливістю їх завантаження та друкування. Із січня 1996 року у федеральних судах США було запроваджено систему «Управління справами / Електронний Архів справ» (Case Management / Electronic Case Files (CM/ECF)). Дана система є Федеральною комплексною системою управління судовими справами в судах із банкрутства, районних та апеляційних судах і забезпечує доступ до поданих документів через Інтернет. Завдяки вказаній системі судді, працівники апарату суду та юристи отримали

можливість доступу до електронної інформації книги записів, даних управління справами та досліджень матеріалів справи.

Схожі електронні системи були запроваджені й в інших країнах світу. Зокрема, програма електронного документообігу діє з 1 квітня 2010 року в спеціалізованих судах Англії та Уельса.

Останнім часом значно активізувалось запровадження електронного правосуддя в Європейському Союзі. Для реалізації даних положень із 2003 року впроваджено в дію проект European Judicial Network in civil and commercial matters [6], відповідно до якого було створено правові атласи, що дозволяють визначити компетентні юридичні органи в державах-учасниках даного проекту, а також заохочують до використання відеоконференцій та електронної передачі документів між державними органами.

Нині наступником European Judicial Network став портал European E-Justice (<https://e-justice.europa.eu>), який містить велику кількість інформації про держав-учасників та їхні правові системи, загальне законодавство, європейське право та різні аспекти цивільного та комерційного права.

Варто зазначити, що у вересні 2007 року на запит Ради ЄС та Європейського парламенту було підготовлено Specific Programme «Civil Justice» на період 2007–2013 років як частину General Programme Fundamental Rights and Justice [7]. Ця Програма була спрямована на поліпшення взаємного знання національних правових і судових систем; сприяння навчанню в області законодавства Співтовариства для юристів-практиків; покращення інформації про правові системи в державах-учасниках та доступу до правосуддя; заохочення до співпраці та обміну інформацією й досвідом; зміцнення взаємної довіри й незалежності судової влади; сприяння та розвиток функціонування Європейської судової мережі в цивільних і комерційних справах.

Ще одним кроком було підтримання Європейською Радою на засіданні 19–20 червня 2008 року ініціативи поступового створення до 2009 року Єдиного порталу електронного правосуддя в ЄС. Метою створення даного порталу було забезпечення єдиної, багатомовної, зручної для користувачів точки доступу («єдине вікно») для всієї системи електронного правосуддя, тобто для європейських і національних інформаційних сайтів.

У листопаді 2008 року для реалізації цієї мети було запроваджено перший Multiannual European e-Justice Action Plan на 2009–2013 роки [8], підготовлений у співпраці з Комісією ЄС та Європейським парламентом. Основними досягненнями, що зумовили успіх цього плану на 2009–2013 роки, було запровадження порталу e-Justice, відеоконференцз'язку та системи безпечного обміну даними. У зв'язку з успішною діяльністю вказаного проекту Європейський парламент 18 грудня 2008 року прийняв резолюцію щодо електронного правосуддя [9], у якій зазначено, що майбутнє законодавство повинно розроблятися так, щоб можливо було використовувати його он-лайн додатки.

16 липня 2010 року був запущений портал електронної юстиції European E-Justice [10]. Цей проект був задуманий як майбутній електронний one-stop-one у сфері правосуддя, як перший крок для спрощеного надання інформації про систему правосуддя, покращення доступу до правосуддя в ЄС на 23 мовах. Основним завданням порталу E-Justice є стати «єдиним вікном» для європейських громадян і професіоналів у сфері юриспруденції, що дозволить їм отримати на їхній рідній мові інформацію про європейські й національні процедури та функціонування системи правосуддя.

Запроваджений портал був позитивно оцінений користувачами, як наслідок, надалі поступово удосконалювався та розширювався за рахунок доповнення новими функціями.

На порталі E-Justice міститься European Judicial Atlas in civil matters, що підтримується Європейською комісією й надає інформацію щодо судової співпраці в цивільних справах [11]. Так, Атлас надає зручний доступ до інформації, що має відношення до судової співпраці в цивільних справах, дозволяє визначити компетентні суди або органи, до яких можна звернутися (назви та адреси всіх судів у державах-учасниках, які розглядають цивільні й комерційні справи (суди першої інстанції, апеляційні суди тощо), і географічних районів, у яких вони мають юрисдикцію), а також можливо заповнити он-лайн форми, які існують із деяких питань, змінити мову форми й передати форми в електронному вигляді.

Інформація Атласу стосується таких питань:

- 1) юридична допомога;
- 2) медіація (посередництво) в цивільних і комерційних справах;
- 3) служба доставки судових і позасудових документів;

- 4) європейські процедури (European Order for Payment Procedure та European Small Claim Procedure);
- 5) отримання доказів;
- 6) визнання та виконання судових рішень у цивільних і комерційних справах та європейського виконавчого листа;
- 7) аліментні зобов'язання;
- 8) компенсація жертвам злочинів.

Врахувавши успіх першого багаторічного Плану дій на 2009–2013 роки і прагнення вдосконалити систему правосуддя, зробити її більш доступною для громадян, поліпшити взаєморозуміння юристів і судових органів шляхом надання електронних засобів інформації та співробітництва, було прийнято рішення про підготовку подальшого плану дій із розвитку електронної юстиції. З огляду на це держави-члени та європейські інституції підтримали готовність продовжувати розбудову Європейської системи електронної юстиції та запровадили проект Стратегії електронного правосуддя в ЄС на 2014–2018 роки.

У Draft Strategy on European e-Justice 2014–2018 (далі – Стратегія) зазначається, що цей план визначатиме кроки із впровадження електронного правосуддя у правових системах країн-членів ЄС задля формування загальноєвропейської системи електронного правосуддя, а також можливої співпраці з третіми країнами.

Варто зауважити, що Європейська електронна юстиція спрямована на використання й розвиток інформаційних і комунікаційних технологій у службах судових систем держав-членів, зокрема у транскордонних ситуаціях, щоб полегшити доступ до правосуддя та судової інформації для громадян, підприємств і юристів-практиків, а також для сприяння співробітництву між судовими органами держав-учасників, підвищення ефективності системи правосуддя й різноманітності судових систем держав-учасників.

Так, 16 травня 2014 року з метою реалізації Стратегії Радою Європейського Союзу було запроваджено Multiannual European e-Justice Action Plan 2014–2018 (далі – План 2014–2018 рр.). Цей план став результатом чотирьох зустрічей з обговорення даного проекту, які відбулися впродовж лютого-травня 2014 року.

План 2014–2018 рр. містить список запланованих проектів для визначеного періоду із чітким зазначенням охочих взяти участь, заходів щодо їхньої практичної реалізації та індикативного графіка, щоб дозволити конкретне продовження плану дій робочою групою з електронного права (електронної юстиції).

Висновки. З огляду на вищевикладене варто зазначити, що для успішного функціонування в Україні електронного правосуддя необхідно активізувати наукові дослідження та напрями запровадження в даній сфері. Адже застосування інформаційних технологій як доказів у господарському процесі можливе при правильному функціонування електронного правосуддя. Необхідно відзначити, що європейські країни мають набагато більше реальних можливостей для впровадження інформаційних і комунікативних технологій, а також електронного правосуддя, але системне вивчення та дослідження їхнього досвіду заслуговує на пильну наукову увагу та впровадження в дію з боку законодавця в нашій державі. А тому перспективними та пріоритетними напрямами варто визначити співробітництво з країнами ЄС та розвиток електронного правосуддя в Україні, яке сприятиме полегшенню та спрощенню доступу до правосуддя.

Список використаних джерел:

1. Присяжнюк О.О., Євсєєв О.П. Електронні докази у господарському процесі: проблеми формалізації. Проблеми законності: акад. зб. наук. пр. Харків, 2011. Вип. 117. С. 13–23.
2. Васильченко Т.В. Новели інституту доказування у господарському судочинстві. Право України. Вип. 9. 2017. С. 146–153.
3. Господарський процесуальний кодекс України: Закон України від 3 жовтня 2017 р. № 2147-VIII. Верховна Рада України. Офіційний веб-портал. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1798-12>.
4. Там само.
5. Про Стратегію реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015–2020 роки: Указ Президента України №276/2015 від 20 травня 2015 р. Верховна Рада України. Офіційний веб-портал. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/276/2015>.
6. Gerrillo A., Fabra H. E-Justice: Using Information Communication Technologies in the Court System. Hershey; New York: Information science reference, 2009. P. 13.

7. Білоус В. В. Інноваційні напрямки інформатизації судочинства. Теорія та практика судової експертизи і криміналістики: зб. наук. пр. / редкол.: М.Л. Цимбал, В.Ю. Шепітько та ін. Харків: Право, 2011. Вип. 11. С. 97–106.

8. Стратегічний план інформатизації судової системи України. URL: <http://www.court.gov.ua/userfiles/Strateg%20plan.doc>.

9. Смирнова В.О., Пархоменко М.М. Проблеми впровадження «Електронного суду» в Україні. URL: <http://ea.donntu.edu.ua:8080/jspui/bitstream/123456789/6124/1/Смирнова,%20Пархоменко.pdf>.

10. Кирилук Р. Електронний суд – це суд, двері якого відкриті цілодобово для кожного. URL: <http://court.gov.ua/37556/>.

11. Концепція електронного суду України. URL: http://www.kbs.org.ua/files/koncept_d.pdf.

УДК 346.7.658

НОВІКОВ Є.А.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ФОРМИ МЕРЕЖ ТРАНСФЕРУ ТЕХНОЛОГІЙ

У статті проаналізовано види організаційно-правових форм вітчизняних і зарубіжних мереж трансферу технологій. У результаті проведеного аналізу було визначено принципи побудови мереж трансферу технологій, встановлено особливості договірних форм відносин у таких мережах та між їхніми учасниками.

Ключові слова: *трансфер технологій, мережа трансферу технологій, організаційно-правова форма трансферу технологій, принципи побудови мережі трансферу технологій.*

В статье проанализированы виды организационно-правовых форм отечественных и зарубежных сетей трансфера технологий. В результате проведенного анализа были определены принципы построения сетей трансфера технологий, установлены особенности договорных форм отношений в таких сетях и между их участниками.

Ключевые слова: *трансфер технологий, сеть трансфера технологий, организационно-правовая форма трансфера технологий, принципы построения сети трансфера технологий.*

In article analyzes the types of organizational and legal forms of domestic and foreign technology transfer networks. As the result of the analysis were defined the principles of building technology transfer networks, set out specific form of contractual relationships in such networks and among their members.

Key words: *technology transfer, technology transfer network, organizational-legal form of technology transfer network, principles of technology transfer network construction.*

Вступ. У наш час починається принципово новий етап інтеграції України до європейської та світової спільноти, в якому пріоритетним напрямом стає вихід на ринки ЄС та інших країн для пошуку партнерів для спільної інноваційної діяльності та комерціалізації об'єктів права інтелектуальної власності.

Загалом трансфер технологій передбачає вертикальне просування об'єктів комерціалізації, а весь інноваційний цикл найчастіше зосереджується в одній науковій організації: результати науково-дослідної діяльності передаються у вигляді знань, технологій, методів виробництва,

© НОВІКОВ Є.А. – молодший науковий співробітник (Науково-дослідний інститут правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України)

зразків виробництва й складових об'єктів технологій від підрозділу до підрозділу та за найбажаніших умов надалі безпосередньо суб'єктам їхньої комерціалізації. Пошук таких суб'єктів та інвесторів допомагають здійснювати центри трансферу технологій, об'єднуючись у велику мережу трансферу технологій для інформаційної консолідації власних зусиль.

Постановка завдання. Мета статті полягає у визначенні організаційно-правових форм міжнародних і вітчизняних мереж трансферу технологій, з'ясуванні принципів їхньої побудови та встановленні особливостей договірних форм відносин у таких мережах між їхніми учасниками.

Аналіз останніх досліджень. Питанням створення й функціонування мереж трансферу технологій присвячені наукові дослідження таких вітчизняних науковців, як В.С. Лисенко, С.О. Сторов, В.Я. Козаченко, Р.В. Ободець, Я.В. Заїка, В.К. Хаустов та інших. Проблемам правового регулювання організаційно-правових форм присвячено чимало наукових праць правників, зокрема, В.І. Борисової, І.Ф. Коваль, О.В. Дзери, Н.В. Козлової, Н.С. Кузнєцової, І.М. Кучеренко, А.П. Сергєєва, І.В. Спасибо-Фатєєвої, Є.О. Суханова, О.М. Віннік, Д.В. Задахайла, О.Р. Кібенко, В.С. Мілаш, Н.О. Санахметової, В.С. Щербини, К.О. Кочергіної та інших у межах обраних авторами напрямів досліджень. Питаннями дослідження окремих договірних форм регулювання відносин займалися вчені різних галузей права зарубіжної та вітчизняної науки, зокрема, про правову природу договору писали М.Ф. Казанцев, В.В. Иванов, С.Ю. Головіна, І.І. Лукашук, К.К. Афанасьєв; контракту – І.І. Банасевич, О.А. Беляневич, Ю.Г. Басін; мирових угод – Г.Ф. Шершеневич, В.В. Прохоренко, Ю.Д. Притика; примирення – М.Е. Некрасова. Однак дослідження договірних організаційно-правових форм мереж трансферу технологій до цього часу ще не було проведено.

Результати дослідження. За визначенням Лисенка В.С., мережею трансферу технологій є горизонтальні методи просування на основі партнерства й кооперації, при якому провідна установа є генератором інновацій, а функції зі створення та просування інноваційної технології розподілені між іншими учасниками комерціалізації технологій [1]. А на думку Козаченка В.Я. та Георгіаді Н.Г., мережа трансферу технологій являє собою систему, що об'єднує інноваційні центри та надає централізований доступ через єдину потужну інформаційну базу до наявних технологічних пропозицій і запитів [2].

Проаналізувавши правову природу вітчизняних і зарубіжних мереж трансферу технологій, принципи побудови та функції, можна виділити їхні головні кваліфікуючі ознаки: 1) мета – консолідація інформаційних ресурсів у технологічній сфері та координація дій в інноваційній сфері; 2) учасниками мережі є два або більше суб'єктів господарювання, пов'язаних з інноваційною діяльністю та / або трансфером технологій; 3) обов'язкова наявність власної електронної платформи, на якій розміщуються технологічні профілі (технологічні запити та пропозиції); 4) наявність суб'єкта, який здійснює організацію та управління діяльністю мережі (адміністратора, координатора); 5) виникнення двох видів правовідносин у зв'язку із функціонуванням мережі: *зовнішніх* відносин із клієнтами-споживачами інноваційних продуктів (технологій) і *внутрішніх* відносин у середині мережі між учасниками, які, у свою чергу, поділяються на підвиди: *організаційні* (щодо створення мережі, управління та участі) та *відносини, пов'язані з трансфером технологій* (у широкому і вузькому значенні); 6) об'єднання учасниками мережі немайнових об'єктів та / або інформації про них; 7) відсутність обов'язкового об'єднання майна та у зв'язку з цим нівелювання необхідності управління ним.

Звертаючись до практики міжнародної науково-технічної кооперації, проаналізуємо, у яких саме організаційно-правових формах існують найпоширеніші та найефективніші мережі трансферу технологій.

Щодо мереж трансферу технологій країн ЄС, то відзначимо, що частина з них створена у формі асоціації. Так, European Business & Innovation Centre Network (Європейська мережа бізнес-інноваційних центрів) у ст. 3 свого статуту зазначає, що «Асоціація є міжнародною неприбутковою організацією. Усі кошти, доступні Асоціації, будуть спрямовані на досягнення цілей Асоціації. Її основним завданням є сприяння розвитку центрів бізнесу та інновацій як у межах, так і поза межами Європейського Союзу (ЄС)» [3].

На офіційному сайті мережі ASTP-Proton (Асоціація європейських наук і фахівців з трансферу технологій) зазначається: «ASTP-Proton є некомерційною асоціацією, яка здійснює передачу знань між університетами та промисловістю» [4].

Проект Європейського Союзу «Європейська мережа підприємств» (EEN) є найбільшим у світі бізнес-співтовариством, яке об'єднує більш ніж 600 організацій із підтримки інтерна-

ціоналізації підприємництва, залучення інвестицій і трансферу технологій у 63 країнах світу. Учасниками мережі є бізнес-асоціації, торговельні палати, відповідні державні установи, бізнес-акселератори, інвестиційні банки, технопарки та наукові інститути. Кількість фахівців, які безпосередньо працюють над реалізацією цілей даного проекту, перевищує 4500 осіб. Усі учасники мережі об'єднуються в *консорціуми* за регіональною ознакою. Основні їхні функції включають надання консультативних послуг компаніям країни / регіону, які вони представляють, щодо доступу на ринок ЄС та інших країн ЕЕН, щодо наявних інструментів фінансової допомоги, питань захисту прав інтелектуальної власності, комерціалізації інновацій тощо. Отже, на загальноєвропейському рівні ЕЕН виступає проектом Європейського Союзу, що реалізується в рамках Програми ЄС «COSME», а на національному рівні учасники мережі трансферу технологій об'єднуються в *консорціуми* за регіональною ознакою [5].

Вітчизняна мережа NTTN, що утворена на підставі Меморандуму «Про створення та розвиток Національної мережі трансферу технологій NTTN державними та недержавними суб'єктами трансферу технологій» від 19 січня 2010 року, є *проектом* створення мережі, який направлений на консолідацію інформаційних ресурсів державних, громадських, приватних інноваційних структур України, підприємств, установ та організацій в єдину мережу трансферу технологій та подальшу інтеграцію НМТТ до європейської мережі ЕЕН. [6] Як зазначено на їх офіційному сайті, NTTN є «колективною структурою, учасники якої здійснюють спільну діяльність без об'єднання своїх вкладів. Юридичні особи стають учасниками шляхом підписання з Координатором Договору приєднання до Національної мережі трансферу технологій NTTN.» Відповідно до зазначеного Меморандуму концептуальні принципи та методологічні засади створення Національної мережі трансферу технологій, які було покладено в основу функціонування та робочої моделі NTTN, були використані з пілотного проекту Української мережі трансферу технологій UTTN.

Інша вітчизняна мережа Українська інтегрована система трансферу технологій (далі – УІСТТ) відповідно до свого Регламенту є самостійною мережевою структурою у формі *об'єднання організацій*, які працюють у сфері інновацій і трансферу технологій, та призначена для накопичення та забезпечення оперативного обміну інформацією між розробниками і споживачами інноваційної продукції. [7]. УІСТТ була створена на замовлення Державного агентства з питань науки, інновацій та інформатизації України, а функцію її координатора виконує ДП «Центр науково-технічної інформації та сприяння інноваційному розвитку України (Укртехінформ). Учасником цієї мережі може стати будь-яка організація, яка здійснює свою діяльність у сфері трансферу технологій, має клієнтську базу та можливість надавати своїм клієнтам послуги, визначені Регламентом УІСТТ, шляхом підписання Договору про членство в Мережі з Координатором.

Проаналізувавши організаційні форми існування іноземних і вітчизняних мереж, можна дійти висновку, що в основі їхньої роботи лежать різні форми здійснення спільної діяльності її учасників і партнерів. Така організація діяльності може існувати у двох формах. По-перше, учасники можуть обрати організаційно-правову форму функціонування мережі як певного *колективного утворення без створення юридичної особи (просте об'єднання осіб) шляхом укладення договору, на підставі якого вони об'єднують свої зусилля та розподіляють обов'язки для забезпечення ефективного просування технологій до їхніх споживачів*. Таким прикладом виступають мережі, створені на виконання проекту (усі вітчизняні мережі, польська мережа STIM та ЕЕН, як проект ЄС, що реалізується в рамках програми «COSME»). По-друге, діяльність учасників може бути спрямована на співробітництво в межах *об'єднання юридичних осіб як самостійного суб'єкта права*. На прикладі розглянутих мереж ЄС для них обрана організаційно-правова форма асоціації як об'єднання учасників, яке може бути як комерційним, так і ні. Тож можна виділити такі організаційно-правові форми діяльності мережі трансферу технологій: договірні (проектний підхід), інституційні (суб'єктний підхід).

У господарському та цивільному праві традиційно розглядаються теорії про договірні форми відносин і організаційно-правові форми підприємств (юридичних осіб). У вітчизняній літературі, як правило, використовуються різні форми договірного регулювання відносин, але серед інших форм завжди найбільшу увагу приділяють саме договору.

Основними договірними формами, що використовуються під час проведення робіт із досліджень і розробок за європейськими рамковими програмами, виступають грантовий договір та *договір консорціуму*.

Консорціум (від лат. consortium – співучасть, товариство) – форма *об'єднання* організацій, яке має тимчасовий характер, із метою досягнення наперед визначеної цілі, яка не є протиправною з точки зору чинного законодавства [8].

Відповідно до положень Модельного закону про інноваційну діяльність, прийнятого на двадцять сьомому пленарному засіданні Міжпарламентської Асамблеї держав-учасниць СНД (Постанова № 27-16 від 16 листопада 2006 року), консорціумом є державно-приватне партнерство, що представляє собою міжгалузевий інноваційно-технологічний комплекс, який об'єднує на договірній основі діяльність державних організацій і приватних компаній, пов'язаних із розробленням і реалізацією цільової програми або найважливішого національного інноваційного проекту державного значення [9].

Для отримання гранту на проведення міжнародних наукових досліджень від Європейської комісії (далі – ЄК) науковим організаціям необхідно утворити консорціум на підставі відповідного договору. Договір консорціуму є юридичним документом, у якому закріплена угода між собою всіх партнерів-учасників консорціуму для можливості подання спільних заявок на отримання гранту від ЄК на проведення міжнародного наукового дослідження із укладенням з ЄК грантового договору. Майже всі проекти рамкових програм ЄС повинні мати такий договір, однак Єврокомісія ніколи не виступає партнером такого проекту й не відповідає за зміст цього договору. Відповідно до «Довідкового керівництва для учасників сьомої рамкової програми Європейського Союзу» стандарту договору консорціуму також немає. Усі партнери-учасники є відповідальними за зміст договору, оскільки договір підлягає відкритому обговоренню між ними [10].

Існує велика кількість можливих зразків договору консорціуму, проте до основних істотних умов відносять лише ті, які розкривають основні характеристики відносин його учасників: а) внутрішню організацію консорціуму; б) розподіл фінансових коштів консорціуму; в) права на інтелектуальну власність і додаткові правила з її поширення й використання; г) угоду про порядок розгляду внутрішніх спорів [11].

Проаналізувавши функції договору консорціуму та основні вимоги, що висуваються до нього, можна зробити висновок, що така форма співробітництва не потребує створення чи рестрації юридичної особи на території ЄС. Вона може бути визначена як тимчасова форма колективного утворення для досягнення спільної мети щодо реалізації науково-дослідницького проекту шляхом об'єднання досвіду, знань і ресурсів, як трудових, виробничих, так і інтелектуальних. У науковій та інноваційній сфері утворення консорціуму часто має об'єктивні передумови: наявність державної чи міждержавної програми, яка припускає грантове фінансування за умови відповідності підвищеним кваліфікаційним вимогам. На нашу думку, основою консорціумних відносин виступають кваліфікаційні показники діяльності суб'єктів наукової діяльності, спеціалізація яких відповідає предмету досліджень. Вони не зумовлені особливими попередніми відносинами довіри один до одного, однак у разі наявності вдалого спільного досвіду рішення щодо укладення договору консорціуму, безумовно, приймається впевненіше.

На відміну від європейських мереж, які створені та діють на підставі договору консорціуму або у формі юридичної особи (асоціації), домінуючою організаційно-правовою формою роботи вітчизняних мереж трансферу технологій є договір на шляхом здійснення спільної діяльності щодо конкретного проекту.

Частина 2 ст. 1130 ЦК України вказує на існування двох різновидів договору про спільну діяльність – договір простого товариства (на основі об'єднання вкладів учасників) і договір про спільну діяльність, що не передбачає об'єднання вкладів учасників. [12] У сучасній вітчизняній юридичній літературі також найбільш поширеним є підхід до визначення двох основних організаційно-правових форм здійснення спільної діяльності в Україні (зокрема, О.В. Дзера [13], А.С. Довгерг [14], В.В. Луць [15] та інші вчені): по-перше, учасники можуть обрати організаційно-правову форму їхньої спільної діяльності, що не передбачає створення юридичної особи; по-друге, спільна діяльність учасників може бути спрямована на здійснення співробітництва в межах самостійного суб'єкта права – юридичної особи. У першому випадку, на думку авторів, відносини, що виникають між учасниками, оформляються в договорі про спільну діяльність, який є юридичним фактом або підставою виникнення зобов'язання за спільною діяльністю і містить усі істотні та інші умови взаємовідносин сторін. У другому випадку на підставі правових вимог, що пред'являються до даного виду спільної діяльності, учасникам необхідно укласти установчий (засновницький) договір, який не тільки регулює їхню спільну діяльність, а й визначає правовий статус створеної ними з цією метою юридичної особи.

Велика перевага спільної діяльності як форми об'єднання суб'єктів господарювання з метою отримання прибутку, порівняно з господарськими товариствами, пов'язана із можливістю встановлювати права й обов'язки договором, на власний розсуд, з огляду на ситуацію та конкретні інтереси сторін. У договорі про спільну діяльність сторони можуть визначати додатково відпо-

відальність за невиконання зобов'язань, порядок вирішення спорів, обов'язок утримуватися від певних дій та інше. Законодавство України надає сторонам право самим встановлювати умови договору про спільну діяльність, зокрема координацію спільних дій учасників або ведення їхніх спільних справ, правовий статус виділеного для спільної діяльності майна, покриття витрат і збитків учасників, їхню участь у результатах спільних дій, підстави припинення спільної діяльності та інші умови.

До особливостей, що дозволяють відмежувати договір про спільну діяльність від інших юридичних договірних конструкцій, ми пропонуємо віднести такі:

1. *Наявність загальної мети.* На відміну від інших договорів, у яких інтереси контрагентів протилежні і взаємоспрямовані (наприклад, у договорі купівлі-продажу продавець зацікавлений в отриманні привабливої ціни, а покупець – у придбанні товару), інтереси сторін договору про спільну діяльність завжди збігаються і задовольняються за допомогою спільних дій. Єдність інтересів усіх учасників договору обумовлена спільністю мети, досягнення якої однаково важливо для всіх сторін. Задоволення інтересів будь-якого учасника договору відбувається не за рахунок, а поряд із задоволенням інтересів усіх інших учасників.

2. *Фідуціарність спільної діяльності.* Досягнення спільної мети неможливе інакше, ніж шляхом узгоджених дій, єдиних за своїми правовими наслідками для всіх учасників. Тому при реалізації такого договору всі сторони беруть особисту участь, що, у свою чергу, надає регульованим договором відносинам довірчий (фідуціарний) характер, що позначається, наприклад, на особливостях припинення договору про спільну діяльність.

3. *Переважно багатосторонній характер.* Єдність інтересів і наявність спільної мети, що досягається в результаті спільної діяльності, дають змогу врегулювати в договорі відносини необмеженого кола учасників господарського обороту, кожен із яких стає самостійною стороною за договором. Факт, що в договорі про спільну діяльність може бути всього два учасники, не впливає на висновок про багатосторонній характер такого договору, оскільки це не скасовує принципової можливості збільшення числа учасників шляхом прийняття нових осіб як самостійних сторін.

4. *Відсутність правосуб'єктності* у створеного на основі договору про спільну діяльність колективного утворення. Здійснення спільної діяльності обумовлює виникнення своєрідного колективу представників суб'єктів цивільного права, об'єднаного спільною метою. Однак таке колективне утворення саме по собі не стає самостійним учасником господарського обороту й тому не набуває властивостей правосуб'єктності у класичному розумінні, не володіє самостійними правами та не несе майнових обов'язків і майнової відповідальності, окрім спільного оподаткування. Це відрізняє створене на основі договору про спільну діяльність колективне утворення від юридичної особи. Наслідком відсутності правосуб'єктності в такого колективного утворення є відсутність вимог заборони на участь особи одночасно в декількох договорах про спільну діяльність, подібній тій, яка встановлена ч. 2 ст. 119 ЦК України та ч. 2 ст. 66 ЗУ «Про господарські товариства» щодо повного товариства.

5. *Тривалий характер відносин.* Із правової природи спільної діяльності випливає, що договір про таку діяльність опосередковує вчинення цілого комплексу різних дій, розтягнутих у часі (правочинів, інших юридичних і фактичних дій).

6. *Регулювання не тільки майнових, а й організаційних відносин.* Спільна діяльність для досягнення спільної мети повинна мати взаємоузгоджений характер. Тому у зміст такого договору обов'язково входять питання з управління загальними справами колективного утворення.

Якщо порівняти особливості договору про спільну діяльність з ознаками мережі трансферу технологій, то можна дійти висновку про їхню схожість, із певними винятками, а саме: 1) наявність загальної мети мережі – консолідація інформаційних ресурсів у технологічній сфері, – яка може й не співпадати з метою кожного учасника, але досягається завдяки передачі інформації про суб'єкта та його пропозиції або запити в інноваційній сфері; 2) багатосторонній характер, причому завжди більше ніж двох учасників; 3) відсутність довірчих відносин (об'єднання на основі об'єктивних характеристик самого суб'єкта, його діяльності та продуктів); 4) тривалий характер відносин; 5) регулювання перш за все організаційних відносин; 6) відсутність правосуб'єктності у класичному розумінні.

Водночас наведені особливості трансферу технологій є загальними і для застосування при оформленні мережі трансферу технологій і договору консорціуму, який впорядковує перш за все організаційні відносини його учасників стосовно передачі й розподілу прав інтелектуальної власності на об'єкти технології. Договори про спільну діяльність і консорціуму мають чимало

спільного: багатосторонні, для досягнення спільної мети, потребують об'єднання дій і, можливо, певного майна або немайнових прав. Водночас варто виділити низку особливостей консорціумних відносин, які виділяють його серед загального кола договорів про спільну діяльність, й особливо від простого товариства.

На наш погляд, договір консорціуму треба визначати саме як організаційний договір, основна мета укладення якого полягає в об'єднанні дій, а не майна. У сфері інновацій і трансферу технологій такі договори найчастіше оформлюють кооперацію суб'єктів наукової діяльності для проведення спільних досліджень, у результаті яких вони одержують права на об'єкти інтелектуальної власності та технології або на підставі факту їх створення, або на ліцензійних умовах, у разі якщо майнові права на такі об'єкти належать іншим учасникам консорціуму. Однак у будь-якому разі відбувається розширення кола суб'єктів, які мають права використання таких нематеріальних об'єктів, а отже, досягається основна мета мережі трансферу технологій – передача майнових прав на об'єкти інтелектуальної власності та технології. Майновий аспект договірних відносин консорціуму часто полягає у площині порядку використання коштів, які надійшли як гранти або благодійні внески, або як надходження від надання послуг, пов'язаних із трансфером технологій (допоміжних і супутніх).

Як вже було зазначено, утворення консорціуму часто має зовнішні об'єктивні причини – відповідати підвищеним вимогам (кадровим, кваліфікаційним, матеріально-технічним, щодо досвіду), які необхідні для одержання фінансування або доступу на ринок. Цим пояснюється факт, що без проведення юридичного об'єднання відповідних вкладів усі показники діяльності учасників консорціуму об'єднуються та вважаються єдиними (зокрема, щодо майна, наукових працівників, наукових результатів, матеріальної бази та іншого). Отже, при консорціумі юридично не відбувається зміни правового режиму майна та юридичних основ діяльності працівників його учасників, однак при цьому для третіх осіб вони визначаються як такі, що перебувають у спільній власності або у спільному користуванні. При цьому в консорціумі учасники не утворюють спільне майно, як це має місце в договорі простого товариства, де відповідно до ч. 1 ст. 1134 Цивільного кодексу України внесене учасниками майно, яким вони володіли на праві власності, а також вироблена в результаті спільної діяльності продукція та одержані від такої діяльності плоди й доходи є спільною частковою власністю учасників, а внесене учасниками майно, яким вони володіли на підставах інших, ніж право власності, використовується в інтересах усіх учасників і є їхнім спільним майном [12]. Наслідками наведених особливостей консорціуму стає більший ступінь незалежності його учасників під час реалізації спільної мети, а також збереження права самостійного розпорядження належним йому майном і трудовими ресурсами.

Отже договір консорціуму, вважаємо, є різновидом договору про спільну діяльність, який має відмінні характеристики від простого товариства, а тому може бути визначений у гл. 77 розділу III Цивільного кодексу України як окремий поіменований договір для здійснення спільної діяльності. Договори про спільну діяльність найбільшою мірою відповідають економічній суті відносин щодо реалізації проектів, а тому залежно від конкретних умов об'єднання зусиль його учасників становлять основу діяльності мережі трансферу технологій на сучасному етапі розвитку інформаційних відносин і технологій.

Висновки. Вивчення діючих в Україні та на території ЄС мереж трансферу технологій дали змогу встановити їхні ознаки як правового явища та визначити їхні організаційно-правові форми – договірні й інституційні. Утворення мережі трансферу технологій як самостійного суб'єкта господарювання найчастіше відбувається як об'єднання підприємств, як комерційного, так і некомерційного характеру.

Однак інституційні форми мереж трансферу технологій є занадто «традиційними» для регулювання нових і складних відносин у сфері трансферу технологій. Головними передумовами виникнення інституту юридичної особи історично була «тріада елементів», які відбивали потреби фізичних осіб у сфері господарського обороту: необхідність *об'єднання майна* учасників господарської організації, *управління цим майном* та *самостійна майнова відповідальність* такої організації, відокремлена від відповідальності її учасників. Через особливу інформаційну природу мереж трансферу технологій та організацію їхньої діяльності, а саме: об'єднання нематеріальних об'єктів та / або інформації про них, спільних дій учасників та їхньої мережевої організації співпраці, – необхідність об'єднання майна та управління ним у межах такого колективного утворення фактично нівелюється. На наш погляд, інформація стає тим головним об'єктом, заради одержання та володіння яким відбувається утворення мережі трансферу технологій. Трансформація потреб суб'єктів при утворенні останньої зумовлює зникнення класичних ознак юридичної особи

в діяльності такої мережі. На цій підставі вважаємо, що створення мереж трансферу технологій в організаційно-правовій формі юридичної особи в перспективі є незатребуваним і неефективним через інформатизацію та глобалізацію відносин на міжнародному рівні.

Отже, актуальною організаційно-правовою формою мереж трансферу технологій є договір з укладенням договорів про спільну діяльність із метою реалізації спільного проекту. На сучасному етапі розвитку господарських відносин відбулася модифікація договорів про спільну діяльність (зокрема, договори консорціуму), які вже враховують задачі, функції та особливості діяльності мереж трансферу технологій та основний об'єкт відносин між її учасниками – інформацію.

Отже, мережа трансферу технологій – це колективне утворення (зі створенням або без створення юридичної особи) професійних учасників ринку трансферу технологій із метою консолідації інформаційних ресурсів у технологічній сфері шляхом об'єднання нематеріальних об'єктів та / або інформації про них на електронному майданчику, спільних дій учасників та їхньої мережевої організації співпраці, у результаті діяльності якого відбувається передача прав інтелектуальної власності від авторів (розробників) до суб'єктів господарської діяльності, які використовують їхні об'єкти при виробництві товарів, виконанні робіт, наданні послуг.

Список використаних джерел:

1. Лисенко В.С., Сгоров С.О. Побудова в Україні національної інноваційної мережі у сфері трансферу технологій. Математичні машини і системи. 2010. № 1. С. 122–126.
2. Козаченко В.Я., Георгіаді Н.Г. Сучасний стан мереж трансферу технологій за кордоном та проблеми їх розвитку в Україні <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/10011/1/26.pdf>;
3. Statutes of European Business & Innovation Centre Network. Official site EBN. URL: <https://ebn.eu/downloads/EBN%20Statutes%20-%202005.pdf> (Дата звернення 10.02.2018).
4. Official site ASTP-Proton. URL: <http://www.astp-proton.eu/organisation/> (дата звернення: 15.02.2018).
5. Official site EEN. URL: <https://een.ec.europa.eu/about> (дата звернення: 19.02.2018).
6. Меморандум про створення та розвиток Національної мережі трансферу технологій NTTN державними та недержавними суб'єктами трансферу технологій від 19 січня 2010 року. Офіційний сайт Національної мережі трансферу технологій. URL: <http://www.nttn.org.ua/?idm=4&lng=1> (дата звернення: 12.02.2018).
7. Загальні відомості УІСТТ. Офіційний сайт УІСТТ. URL: <http://untt.com.ua/ua/about/info> (дата звернення: 13.02.2018).
8. Участие консорциума в закупках. Аналитический портал отрасли права. URL: <http://xn----7sbbaj7auwnffhk.xn--p1ai/article/22639> (дата звернення: 21.02.2018).
9. Постановление Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ о принятии «Модельного закона об инновационной деятельности» № 27-16 від 16 листопада 2006 року. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/ru/997_g12 (дата звернення: 17.02.2018).
10. Справочное руководство для участников седьмой рамочной программы Европейского Союза. Перевод и издание Российской национальной контактный центр. М., 2012. 26 с. URL: <http://csr.spbu.ru/wp-content/uploads/2010/05/Handbuch-2012.pdf> (дата звернення: 19.02.2018).
11. Как написать заявку для участия в конкурсе «Горизонт 2020» II Научно-практическая конференция «Технологии создания, агрегации и использования научного и образовательного контента», Москва, 24 ноября 2014. URL: http://www.e-arena.ru/docs/horizon2020/Horizon_application.pdf (дата звернення: 17.02.2018).
12. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV. Відомості Верховної Ради України. 2003. № 40-44. Ст. 356
13. Дзера О.В., Довгерт А.С. Поняття та основні види зобов'язань за спільною діяльністю. Зобов'язальне право: теорія і практика: навч. посібник. для студентів юрид. вузів і фак. ун-тів. К.: Юрінком Інтер, 1998. С. 757–758.
14. Довгерт А.С. Спільна діяльність. Цивільне право: навч. посібник для студентів юрид. вузів і фак. ун-тів. К.: Вентурі, 1996. С. 287–288.
15. Луць В.В. Контракти у підприємницькій діяльності: навч. посібник. К.: Юрінком Інтер, 1999. С. 265–266.

**СУБ'ЄКТИ ДОЗВІЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У СФЕРІ ЗЕМЕЛЬНИХ ВІДНОСИН:
ПИТАННЯ СЬОГОДЕННЯ**

У статті проаналізовано діяльність суб'єктів дозвільної діяльності у сфері земельних відносин через розуміння мети дозвільної діяльності, якою є забезпечення життя, здоров'я людини, безпеки навколишнього природного середовища, національних інтересів та підтримання балансу приватних та публічних інтересів. На підставі аналізу нормативно-правових актів здійснено класифікацію суб'єктів дозвільної діяльності у сфері земельних відносин. Надано власне розуміння суб'єкту дозвільної діяльності у сфері земельних відносин.

Ключові слова: суб'єкт, орган публічної адміністрації, дозвільна діяльність, документ дозвільного характеру, дозвіл, сфера земельних відносин.

В статье проанализирована деятельность субъектов разрешительной деятельности в сфере земельных отношений через понимание цели разрешительной деятельности, которой является обеспечение жизни, здоровья человека, безопасности окружающей среды, национальных интересов и поддержания баланса частных и публичных интересов. На основании анализа нормативно-правовых актов осуществлена классификация субъектов разрешительной деятельности в сфере земельных отношений. Предоставлено собственное понимание субъекта разрешительной деятельности в сфере земельных отношений.

Ключевые слова: субъект, орган публичной администрации, разрешительная деятельность, документ разрешительного характера, разрешение, сфера земельных отношений.

The article analyzes the activity of licensing entities in the field of land relations through understanding the purpose of the permit activity, which is to ensure life, health, safety of the natural environment, national interests, and maintaining a balance of private and public interests. On the basis of the analysis of normative legal acts, the classification of subjects of licensing activity in the field of land relations was carried out. Self-actualization of subject of permissive activity in the field of land relations is provided.

Key words: subject, authority of public administration, permissive activity, permit document, permit, land relations.

Вступ. Реалізація державної політики у сфері земельних відносин передбачає провадження органами державної влади дозвільної діяльності у сфері земельних відносин, спрямованої на раціональне використання та охорону землі, забезпечення продовольчої безпеки країни і створення екологічно безпечних умов для провадження господарської діяльності та проживання громадян. Якість державної політики у сфері земельних відносин визначається з урахуванням критеріїв (вимог) належного державного управління земельними ресурсами, що містяться в рекомендаціях Продовольчої і сільськогосподарської організації ООН [1]. Варто звернути увагу, що дослідження дозвільної діяльності у сфері земельних відносин буде неповним без належного наукового аналізу такого елемента їх структури, як суб'єкти.

Необхідно зазначити, що останнім часом теоретичним та практичним аспектам дозвільної діяльності органів публічної адміністрації у відповідних сферах суспільних відносин присвятили свої праці багато таких відомих вітчизняних науковців, як В.Б. Авер'янов, О.Ф. Андрійко, О.М. Бандурка, Ю.П. Битяк, Я.Г. Воронін, Д.С. Денисюк, О.В. Джафарова, Т.О. Коломоєць,

В.К. Колпаков, М.М. Романяка, В.О. Резніченко, О.П. Рябченко, А.О. Селіванов, М.М. Тищенко, В.В. Чмелюк, А.П. Хряпінський, Т.І. Шапочка, С.О. Шатрава тощо. Водночас, враховуючи наукові напрацювання, вважаємо за необхідне дослідити суб'єкти дозвільної діяльності у сфері земельних відносин.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження суб'єктів дозвільної діяльності у сфері земельних відносин.

Результати дослідження. Під час встановлення земельних відносин визначаються форми власності, їх суб'єкти та об'єкти, характер і зміст володіння та користування землею, що зумовлюють рівень раціональності використання земельних ресурсів. Отже, земельні відносини складаються між фізичними особами, юридичними особами, а також між фізичними особами, юридичними особами і державою в особі відповідних органів державної влади та територіальними громадами сіл, селищ і міст в особі органів місцевого самоврядування. З огляду на це суб'єктами земельних відносин є громадяни, юридичні особи, органи державної влади та органи місцевого самоврядування, тобто суб'єктом земельних відносин вважається окремо взятий індивід та всі члени суспільства, що займаються господарською діяльністю [2, с. 26].

У статті візьмемо за основу положення, що метою дозвільної діяльності є забезпечення життя, здоров'я людини, безпеки навколишнього природного середовища, національних інтересів та підтримання балансу приватних та публічних інтересів [3, с. 234]. Для виконання вищевказаного відповідні органи публічної адміністрації наділяються певною дозвільною компетенцією. Зазначимо, що дозвільна компетенція органів публічної адміністрації складається із сукупності прав і обов'язків (правообов'язків), а також спрямованості останніх на забезпечення життя, здоров'я людини, безпеки навколишнього природного середовища, національних інтересів та підтримання балансу приватних та публічних інтересів у певній сфері суспільних відносин [4, с. 54].

Варто вказати позицію О.В. Джафарової, яка визначає суб'єкти дозвільної діяльності через призму органів публічної адміністрації, які представлені системою відокремлених органів державної, зокрема виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, юридичних осіб публічного та приватного права і самоврядних організацій, наділених власними або делегованими повноваженнями щодо здійснення дозвільної діяльності, які створені з метою реалізації публічної функції у певній сфері розвитку суспільства, діяльність яких спрямована на реалізацію прав, свобод та законних інтересів певної групи або окремих фізичних та юридичних осіб, що закріплені в Конституції України, забезпечення життя, здоров'я людини, безпеки навколишнього природного середовища та національних інтересів [4, с. 69–70].

З огляду на сказане варто детальніше розглянути суб'єкти дозвільної діяльності у сфері земельних відносин. Так, Кабінет Міністрів України посідає особливе місце серед суб'єктів дозвільної діяльності у сфері земельних відносин, оскільки він наділений більшістю повноважень у сфері публічного адміністрування зазначеною сферою (нормотворчі повноваження щодо формування дозвільної політики у сфері земельних відносин, безпосередньо повноваження, пов'язані із наданням документів дозвільного характеру в зазначеній сфері).

Згідно з положеннями Закону України «Про Кабінет Міністрів України» він здійснює виконавчу владу безпосередньо та через міністерства, інші центральні органи виконавчої влади, Раду міністрів Автономної Республіки Крим та місцеві державні адміністрації, спрямовує, координує та контролює діяльність цих органів [5]. Кабінет Міністрів України уповноважений на розробку та прийняття відповідних стратегій, державних програм, планів тощо у названій сфері. Наприклад, Стратегія удосконалення механізму управління у сфері використання та охорони земель сільськогосподарського призначення державної власності та розпорядження ними, яка затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 07.06.2017 № 413 та спрямована на створення сучасної, прозорої і дієвої системи управління у сфері використання та охорони земель сільськогосподарського призначення державної власності й забезпечення захисту інтересів суспільства (зокрема учасників антитерористичної операції), територіальних громад та держави, а також раціонального та ефективного функціонування сільськогосподарських регіонів з урахуванням потреб розвитку населених пунктів, запобігання деградації земель, необхідності забезпечення продовольчої безпеки держави [1].

Кабінет Міністрів України наділений дозвільними повноваженнями щодо надання документів дозвільного характеру у сфері земельних відносин. Для прикладу наведемо розпорядження Кабінету Міністрів України від 29.03.2017 № 223-р «Про надання дозволу на розроблення проекту землеустрою щодо відведення земельної ділянки» [6], розпорядження Кабінету Міні-

стрів України від 18.01.2017 № 36-р «Про погодження зміни цільового призначення земельних ділянок» [7], розпорядження Кабінету Міністрів України від 25.11.2015 № 1297-р «Про вилучення і надання у постійне користування земельних ділянок із зміною цільового призначення» [8] тощо.

Важливе місце серед суб'єктів дозвільної діяльності, які мають дозвільні повноваження у сфері земельних відносин, посідають відповідні міністерства – Міністерство аграрної політики та продовольства України [9] та Міністерство екології та природних ресурсів України [10], які забезпечують нормативно-правове регулювання дозвільної діяльності у сфері земельних відносин, визначають пріоритетні напрямки розвитку цієї сфери тощо.

Постановою Кабінету Міністрів України від 25.11.2015 № 1119 [9] регламентовано, що Мінагрополітики є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну аграрну політику, державну політику у сферах сільськогосподарства та з питань продовольчої безпеки держави, охорони прав на сорти рослин, тваринництва, насінництва та розсадництва; формування та реалізацію державної політики у сфері топографо-геодезичної і картографічної діяльності, земельних відносин, землеустрою, у сфері Державного земельного кадастру, державного нагляду (контролю) в агропромисловому комплексі в частині дотримання земельного законодавства, використання та охорони земель усіх категорій і форм власності, родючості ґрунтів тощо.

Мінагрополітики забезпечує видачу дозвільних документів, сертифікатів, ліцензій, передбачених законодавством; розроблення, затвердження, перевірку, перегляд, внесення змін, скасування стандартів у сфері землеустрою та охорони земель; здійснює моніторинг ґрунтів та агрохімічну паспортизацію земель сільськогосподарського призначення [9].

Водночас Мінприроди є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування і реалізує державну політику у сфері охорони навколишнього природного середовища та екологічної безпеки [10]. Крім того, Мінприроди наділене дозвільними повноваженнями щодо забезпечення формування державної політики у сфері охорони навколишнього природного середовища, охорони та раціонального використання земель; розвитку водного господарства і меліорації земель; державного нагляду (контролю) за дотриманням вимог законодавства про раціональне використання, відтворення і охорону природних ресурсів, відтворення та охорону земель, забезпечення у сфері розвитку водного господарства і меліорації земель нормативно-правового регулювання з питань щодо правил, нормативів, норм у сфері розвитку водного господарства і меліорації земель, аналізу практики їх застосування, а також організації та проведення моніторингу зрошуваних та осушуваних земель; встановлення порядку видачі дозволів на спеціальне водокористування, днопоглиблювальні роботи, прокладання кабелів, трубопроводів та інших комунікацій на землях водного фонду, а також порядку розроблення та затвердження нормативів гранично допустимого скидання забруднюючих речовин у водні об'єкти та переліку забруднюючих речовин, скидання яких у водні об'єкти нормується, розроблення та затвердження критеріїв оцінки забруднення підземних горизонтів водних об'єктів тощо [10].

Безпосередня реалізація державної політики в певній сфері згідно з чинним законодавством покладена на центральні органи виконавчої влади, які перебувають в структурі міністерства та створюються залежно від виконання публічних функцій [11, с. 165].

До такого суб'єкта слід віднести центральний орган виконавчої влади, який безпосередньо реалізує державну політику у сфері топографо-геодезичної і картографічної діяльності, земельних відносин, землеустрою, у сфері Державного земельного кадастру, державного нагляду (контролю) в агропромисловому комплексі в частині дотримання земельного законодавства, використання та охорони земель усіх категорій і форм власності, родючості ґрунтів – Державну службу України з питань геодезії, картографії та кадастру (Держгеокадастр) [12].

Варто зазначити, що основними завданнями Державної служби України з питань геодезії, картографії та кадастру є, по-перше, реалізація державної політики у сфері топографо-геодезичної і картографічної діяльності, земельних відносин, землеустрою у сфері Державного земельного кадастру, державного нагляду (контролю) в агропромисловому комплексі в частині дотримання земельного законодавства, використання та охорони земель усіх категорій і форм власності, родючості ґрунтів; по-друге, надання адміністративних послуг згідно із законом у відповідній сфері; по-третє, винесення на розгляд Міністра аграрної політики та продовольства пропозицій щодо забезпечення формування державної політики топографо-геодезичної та картографічної діяльності, земельних відносин, землеустрою у сфері Державного земельного кадастру, державного нагляду (контролю) в агропромисловому комплексі в частині дотримання земель-

ного законодавства, використання та охорони земель усіх категорій і форм власності, родючості ґрунтів [12].

Водночас аналіз постанови Кабінету Міністрів України від 14.01.2015 № 15 «Про Державну службу України з питань геодезії, картографії та кадастру» надає можливість виокремити дозвільні повноваження Держгеокадастру у сфері земельних відносин. Відповідно до цього Держгеокадастр має такі дозвільні повноваження:

1) розробляє нормативно-технічні документи, державні стандарти, норми і правила у сфері земельних відносин в установленому законодавством порядку, стандарти і технічні регламенти у сфері Державного земельного кадастру відповідно до закону, а також порядки створення та актуалізації картографічних матеріалів, кадастрових класифікаторів, довідників та баз даних, нормативно-технічні документи з питань геодезії, картографії, геоінформаційних систем;

2) погоджує виконання робіт в охоронних зонах геодезичних пунктів та знесення і перекладання геодезичних пунктів;

3) здійснює моніторинг геодезичних пунктів;

4) вносить у регламентованому порядку до органів виконавчої влади або органів місцевого самоврядування клопотання щодо встановлення відповідності з законодавством прийнятих ними рішень з питань регулювання земельних відносин, використання та охорони земель, обмеження або зупинення освоєння земельних ділянок у разі розробки корисних копалин, зокрема торфу, проведення геологорозвідувальних, пошукових та інших робіт з порушенням вимог земельного законодавства, припинення будівництва та експлуатації об'єктів у разі порушення вимог земельного законодавства до повного усунення виявлених порушень і ліквідації їх наслідків, припинення права користування земельною ділянкою відповідно до закону;

5) надає експертні висновки щодо зміни зон радіоактивного забруднення внаслідок Чорнобильської катастрофи; видає висновок про поліпшення екологічного стану земель і підвищення родючості ґрунтів сільськогосподарського призначення;

6) вносить до відповідної кваліфікаційної (екзаменаційної) комісії подання про позбавлення сертифікованого інженера-землевпорядника, інженера-геодезиста кваліфікаційного сертифіката (його анулювання), а оцінювачів – кваліфікаційного свідоцтва оцінювача з експертної грошової оцінки земельних ділянок;

7) здійснює державну реєстрацію земельних ділянок, обмежень у їх використанні;

8) веде поземельні книги та видає витяги із Державного земельного кадастру про земельні ділянки;

9) забезпечує користування відомостями Державного земельного кадастру, організовує роботи з підготовки та підвищення кваліфікації державних кадастрових реєстраторів;

10) розпоряджається землями державної власності сільськогосподарського призначення в межах, визначених Земельним кодексом України, безпосередньо або через визначені в установленому порядку його територіальні органи;

11) вносить у встановленому порядку пропозиції щодо розпорядження землями державної та комунальної власності, встановлення меж області, району, міста, району в місті, села і селища, регулювання земельних відносин;

12) організовує професійну підготовку оцінювачів з експертної грошової оцінки земельних ділянок, веде Державний реєстр оцінювачів з експертної грошової оцінки земельних ділянок, які отримали кваліфікаційне свідоцтво, видає витяги з нього, готує пропозиції щодо вдосконалення методики та порядку виконання робіт з грошової оцінки земель, видає витяги з технічної документації про нормативну грошову оцінку окремої земельної ділянки;

13) забезпечує науково-експертне, інформаційне та методичне проведення землевпорядних, землеоцінювальних робіт, вживає організаційних заходів щодо проведення земельних торгів та забезпечує здійснення підготовки ліцитаторів;

14) здійснює землеустрій, забезпечує проведення державної інвентаризації земель;

15) веде Державний реєстр сертифікованих інженерів-землевпорядників і Державний реєстр сертифікованих інженерів-геодезистів та видає витяги із зазначених реєстрів;

16) приймає рішення про анулювання (позбавлення), зупинення та поновлення дії кваліфікаційного сертифіката інженера-землевпорядника та інженера-геодезиста;

17) визнає статус саморегульованої організації у сфері землеустрою;

18) здійснює державний нагляд у сфері землеустрою;

19) проводить відповідно до законодавства моніторинг земель та охорону земель;

20) бере участь у державному регулюванні планування територій;

- 21) створює інформаційну базу даних з питань землеустрою;
- 22) проводить в установленому законодавством порядку державну експертизу програм і проектів з питань землеустрою, програм з питань топографо-геодезичної і картографічної діяльності, проектів топографо-геодезичних і картографічних робіт та їх результатів; погоджує надання висновків за результатами проведення державної експертизи програм і проектів з питань ведення та адміністрування Державного земельного кадастру, матеріалів і документації Державного земельного кадастру;
- 23) погоджує в межах повноважень, передбачених законом, документацію із землеустрою;
- 24) здійснює методичне забезпечення та координацію діяльності у сфері державної експертизи земельпорядної документації на територіальному рівні, а також методичне забезпечення діяльності у сфері державної експертизи земельпорядної документації розробників об'єктів державної експертизи [12].

Окрему групу суб'єктів дозвільної діяльності у сфері земельних відносин становлять органи місцевого самоврядування (обласні, районні, сільські, селищні, міські ради та їх виконавчі комітети).

Варто зазначити, що механізми адміністративно-правового регулювання земельних відносин, що використовуються органами місцевого самоврядування, не забезпечують повноцінного включення землі до повного економічного обігу та переходу її у власність господарюючих суб'єктів. Через це покращити роботу цих органів на нинішньому етапі неможливо без запровадження виваженої державної політики у зазначеній сфері, без застосування гнучкої системи економічних та адміністративних методів впливу на земельних власників та землекористувачів, які безпосередньо мають вплив на рівень ефективності використання відповідних земельних ресурсів. Тому на сьогодні потрібно активно впроваджувати реформи, кінцевою метою яких є децентралізація владних повноважень, що дасть можливість забезпечити основу для постійного розвитку території та всієї країни в цілому [2, с. 167–168].

У такому контексті органи місцевого самоврядування повинні сприяти створенню та забезпеченню сприятливих умов, що уможливило б повне задоволення потреб суспільства, пов'язаних із застосуванням і збереженням землі, і в цьому процесі останні виконують ключову роль, представляючи у земельних відносинах інтереси територіальної громади [2, с. 168].

Звернення до Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» надає можливість виокремити дозвільні повноваження виконавчих органів сільських, селищних, міських рад у сфері регулювання земельних відносин та охорони навколишнього природного середовища, зокрема такі:

- 1) підготовка і подання на затвердження ради проектів місцевих програм охорони довкілля, участь у підготовці загальнодержавних і регіональних програм охорони довкілля;
- 2) підготовка і винесення на розгляд ради пропозицій щодо прийняття рішень про організацію територій і об'єктів природно-заповідного фонду місцевого значення та інших територій, що підлягають особливій охороні;
- 3) погодження клопотань про надання дозволу на спеціальне використання природних ресурсів загальнодержавного значення;
- 4) вирішення земельних спорів у порядку, встановленому законом;
- 5) підготовка висновків щодо надання або вилучення в установленому законом порядку земельних ділянок, що проводиться органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування;
- 6) організація і здійснення землеустрою, погодження проектів землеустрою;
- 7) здійснення контролю за впровадженням заходів, передбачених документацією із землеустрою;
- 8) надання відомостей з Державного земельного кадастру відповідно до закону [13].

Висновки. Отже, суб'єктом дозвільної діяльності у сфері земельних відносин є орган публічної адміністрації, створений для здійснення конкретного виду публічної діяльності у сфері земельних відносин, спрямованої на раціональне використання та охорону земель, забезпечення продовольчої безпеки країни і створення екологічно безпечних умов для господарської діяльності й проживання громадян, та супроводжується видачею документів дозвільного характеру шляхом провадження формально визначених процедур дозвільної діяльності відповідно до компетенції та у встановленій законодавством формі.

Враховуючи аналіз нормативно-правових актів, які регламентують функціонування суб'єктів дозвільної діяльності у сфері земельних відносин, слід виокремити такі органи:

- 1) Кабінет Міністрів України (нормотворчий суб'єкт);
- 2) центральний орган виконавчої влади з питань формування державної політики у сфері земельних відносин (Міністерство аграрної політики та продовольства України – основний суб'єкт);
- 3) Державна служба України з питань геодезії, картографії та кадастру, яка реалізує державну політику у сфері топографо-геодезичної і картографічної діяльності, земельних відносин, землеустрою у сфері Державного земельного кадастру, державного нагляду (контролю) в агропромисловому комплексі в частині дотримання земельного законодавства, використання та охорони земель усіх категорій і форм власності, родючості ґрунтів (провідний суб'єкт);
- 4) органи місцевого самоврядування (обласні, районні, сільські, селищні, міські ради та їх виконавчі комітети).

Список використаних джерел:

1. Стратегія удосконалення механізму управління в сфері використання та охорони земель сільськогосподарського призначення державної власності та розпорядження ними: постанова Кабінету Міністрів України № 413 від 2017 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/413-2017-%D0%BF>.
2. Петрук О.В. Формування соціальних пріоритетів у сфері реформування земельних відносин в Україні: дис. ... канд. наук з держ. управ.: 25.00.02. К., 2017. 280 с.
3. Джафарова Е.В. Сущность разрешительной деятельности государства: теоретические вопросы. Социально-гуманитарный вестник Юга России. 2012. № 10–11(30). С. 232–236.
4. Джафарова О.В. Дозвільна діяльність органів публічної адміністрації в Україні: питання теорії та практики: моногр. Х.: Діса плюс, 2015. 688 с.
5. Про Кабінет Міністрів України: Закон України від 27.02.2014 р. № 794-VII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/go/794-18>.
6. Про надання дозволу на розроблення проекту землеустрою щодо відведення земельної ділянки: розпорядження Кабінету Міністрів України від 29.03.2017 р. № 223-р. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/223-2017-%D1%80>.
7. Про погодження зміни цільового призначення земельних ділянок: розпорядження Кабінету Міністрів України від 18.01.2017 р. № 36-р. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/36-2017-%D1%80>.
8. Про вилучення і надання у постійне користування земельних ділянок із зміною цільового призначення: розпорядження Кабінету Міністрів України від 25.11.2015 р. № 1297-р. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1297-2015-%D1%80>.
9. Про затвердження Положення про Міністерство аграрної політики та продовольства України: постанова Кабінету Міністрів України від 25.11.2015 р. № 1119. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/go/1119-2015-%D0%BF>.
10. Про затвердження Положення про Міністерство екології та природних ресурсів України: постанова Кабінету Міністрів України від 21.01.2015 р. № 32. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/32-2015-%D0%BF/page>.
11. Воронін Я.Г. Дозвільна діяльність у нафтогазовому комплексі України: адміністративно-правовий аспект: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.07. Х., 2016. 486 с.
12. Про Державну службу України з питань геодезії, картографії та кадастру: постанова Кабінету Міністрів України від 14.01.2015 р. № 15. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/15-2015-%D0%BF/paran12#n12>.
13. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/go/280/97-%D0%B2%D1%80>.

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.22

БОРТНИК С.М.

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ПІДЗАКОННИМИ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИМИ АКТАМИ

У статті на основі аналізу наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства України надається характеристика роботи поліцейських як особливого виду трудової діяльності в Україні. Визначається проблематика регулювання трудових прав співробітників правоохоронного органу підзаконними нормативними актами. Аналізується відповідність підзаконної системи нормам чинного законодавства.

Ключові слова: Національна поліція, трудові права, підзаконні нормативні акти.

В статье на основе анализа научных взглядов ученых и норм действующего законодательства Украины дается характеристика работы полицейских как особого вида трудовой деятельности в Украине. Определяется проблематика регулирования трудовых прав сотрудников правоохранительных органов подзаконными нормативными актами. Анализируется соответствие подзаконной системы нормам действующего законодательства.

Ключевые слова: Национальная полиция, трудовые права, подзаконные нормативные акты.

In the article based on the analysis of scientific views of scientists and the norms of the current legislation of Ukraine the characteristics of the work of the police as a special type of labor activity in Ukraine are given. The problems of regulation of labor rights of law enforcement officers by subordinate normative acts are determined. The compliance of the by-law system with the norms of the current legislation is analyzed.

Key words: National police, labor law, subordinate regulations.

Вступ. Починаючи з 2015 року на території України діє суцільно новий правоохоронний орган, а саме Національна поліція України (далі – НПУ). Створенню цього відомства передувала ціла низка реформаційних процесів, одним з прикладів чого є ліквідація раніше існуючої міліції. Інноваційність НПУ полягає в докорінній зміні правових засобів та методів роботи цього органу як «негласного» правонаступника міліції, а також фактичне переосмислення його цілей та функцій, які було переорієнтовано з суто карального типу на сервісний. Однак створення Нацполіції також викликало суттєві правові труднощі, пов'язані із визначенням юридичного статусу цього органу та працівників, як реалізують його функції. У цьому контексті необхідно відзначити проблематику окреслення трудових прав поліцейських. З одного боку, досвід регулювання праці співробітників Нацполіції вже є, якщо звернутися до нормативної бази діяльності міліції, з іншого – НПУ є самостійним органом, що не дозволяє перейняти «у спадок» інститути роботи ліквідованого правоохоронного відомства. У зв'язку з цим виникли різні правові колізії, що стосуються трудового статусу поліцейських. Найпевніше це вбачається у підзаконній нормативній базі роботи НПУ, яка на сьогодні має розгалужену систему, кожний елемент якої регулює окремі питання трудового статусу поліцейських, який, зокрема, відрізняється певною специфікою. З огляду на цю особливість ми вважаємо за доцільне проаналізувати та розібратися у проблематиці координування трудових прав співробітників поліції підзаконною нормативною базою, котра існує на сьогодні.

Попри досить значний рівень актуальності згаданої у роботі тематики наукова розвідка у даній сфері є досить незначною. Це пов'язано із тим фактом, що сама система підзаконних нормативно-правових актів, котрі регулюють службово-трудова діяльність поліцейських України, є на сьогодні відносно молодого. Крім того, наразі досі існують офіційні акти, котрі регламентують роботу вже неіснуючої міліції. Вказані особливості додають важливості вказаній проблематиці, але водночас ускладнюють її наукову розробку. Окрім того, трудові права та відносини, що виникають в контексті діяльності Національної поліції в загальному вигляді, досліджувалися багатьма фахівцями, зокрема, Н.Б. Болотіною, К.Ю. Мельником, І.В. Пахарем, І.В. Шруб, В.І. Щербиною, О.М. Обушенко, О.В. Лаврінено, І.М. Коваленко, М.І. Іншиним, М.М. Клемпарським та іншими. Слід також відзначити великий вклад вчених, котрі займалися науковою розробкою проблематики атестації працівників поліції України. Це питання розглядалося в працях Р.В. Миронюка, М.В. Романенка, В.Б. Малишева, Д.В. Лученко, Р.Г. Валєєва та інших. Однак окреслення та дослідження проблематики регулювання трудових прав поліцейських підзаконною нормативно-правовою базою на сьогодні належним чином не здійснювалося, тож ми вважаємо за необхідне здійснити теоретико-правовий аналіз цього питання.

Постановка завдання. Метою цієї роботи є розгляд та виділення особливостей проблематики регулювання трудових відносин та прав поліцейських нормами підзаконних нормативних актів.

Результати дослідження. Право на працю є невід'ємною правомочністю кожної людини. Цей догмат було проголошено у такому міжнародному документі, як Загальна декларація прав людини. Стаття 23 Акту говорить, що кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття. Окрім цього, кожний працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування її самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення [1]. На національному юридичному рівні право на працю також має велике значення, що проявляється у його закріпленні в основному законі держави – Конституції. Відповідно до положень документу кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. При цьому зазначається, що Конституцією заборонено використання праці на основі примусу, а також встановлено необхідність здійснення будь-якої діяльності в умовах, які є безпечними та здоровими [2].

Конституційні норми стосуються всіх без виключення громадян, які перебувають на території України. Але правомочність серед усіх суб'єктів трудової діяльності зустрічається така, що наділена особливим юридичним статусом, на кшталт державних службовців. До числа подібних належать особи, які проходять службу в органах Національної поліції України. Дані суб'єкти мають специфічний трудовий статус, який характеризується низкою особливостей: ненормованим робочим часом, високим рівнем небезпеки, необхідністю спілкування з криміналітетом тощо. Ці аспекти викликали необхідність створення спеціальної нормативно-правової бази для регулювання трудових прав поліцейських. Її основою є Закон України «Про Національну поліцію», в якому закріплено основи функціонування згаданого правоохоронного органу. У статті 17 Закону дається відповідь на питання, хто такий поліцейський. Цим суб'єктом є громадянин України, який склав Присягу поліцейського, проходить службу на відповідних посадах у поліції і якому присвоєно спеціальне звання поліції [3]. Окрім цього, поліцейські мають спеціальні права і обов'язки, які складають їх трудовий статус. Цей факт доводить многогранність служби в рядах згаданого правоохоронного органу.

Як ми розуміємо, зазначити усі аспекти та особливості роботи поліцейських в рамках тільки Закону доволі складно, враховуючи те, що Національна поліція України є центральним органом виконавчої влади, робота якого координується Міністерством внутрішніх справ України, яке входить до складу Кабінету Міністрів України. Така структура регулювання вказаного правоохоронного органу також вплинула на систему нормативно-правових актів, які становлять його правову основу діяльності і, як наслідок, є джерелом формування трудових прав поліцейських. У цьому разі ми говоримо про розгалужену підзаконну базу, існування якої передбачено навіть у статті 3 Закону України «Про Національну поліцію України». У нормі говориться, що у своїй діяльності поліція керується Конституцією України, міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, цим та іншими законами України, актами

Президента України та постановами Верховної Ради України, прийнятими відповідно до Конституції та законів України, актами Кабінету Міністрів України, а також виданими відповідно до них актами Міністерства внутрішніх справ України, іншими нормативно-правовими актами [3]. Аналізуючи норму цього закону виникає питання, яку роль відіграє підзаконна нормативна база у діяльності поліції? Необхідно зазначити, що її існування пов'язано із необхідністю регулювання найспецифічніших питань діяльності поліцейських, наприклад, особливості організації службової підготовки. Окрім цього, підзаконною нормативною базою також регулюється окремий функціональний склад роботи органу у таких сферах:

– боротьба з відмиванням доходів і фінансуванням тероризму (Указ Президента України від 22.07.2003 № 740 «Про заходи щодо розвитку системи протидії (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, і фінансуванню тероризму»);

– боротьба з організованою злочинністю та корупцією (Указ Президента України від 06.02.2003 № 84 «Про невідкладні додаткові заходи щодо посилення боротьби з організованою злочинністю і корупцією»);

– запобігання зникненню людей (Указ Президента України від 18.01.2001 № 20 «Про додаткові заходи щодо запобігання зникненню людей, удосконалення взаємодії правоохоронних та інших органів виконавчої влади в їх розшуку»).

Таким чином, підзаконна правова основа діяльності поліцейських досить велика на сьогодні. Але якщо звернути увагу на нормативно-правові акти, які стосуються безпосередньо трудових прав поліцейських, то тут наявні дві особливі проблеми:

– по-перше, підзаконна нормативна база трудових прав поліцейських дещо не відповідає чинному законодавству. Тобто норми підзаконних актів, які створюються для подолання прогалин регулювання певних інститутів, доволі часто суперечать раніше прийнятим законам або ж в силу своєї новизни невірно тлумачаться у процесі фактичної реалізації;

– по-друге, частина існуючої підзаконної нормативної бази на сьогодні є застарілою, що пов'язано із створенням Національної поліції України як суцільно нового правоохоронного органу. Проте деякими підзаконними нормативними актами досі регулюються трудові права співробітників та служб, які фактично вже не існують.

Особливості першої проблеми регулювання трудових прав поліцейських підзаконною нормативною базою ми можемо наявно дослідити на прикладі інституту атестації. Відповідно до Наказу Міністерства внутрішніх справ України № 1465 від 17.11.2015 року «Про затвердження інструкції про порядок проведення атестування поліцейських», атестація – це процес оцінки ділових, професійних, особистих якостей поліцейських, їх освітнього та кваліфікаційного рівнів на підставі глибокого і всебічного вивчення, визначення відповідності посадам, а також перспектив їхньої службової кар'єри [4]. Але сам факт існування цього інституту певним чином суперечить нормам законодавства з огляду на процес переатестації колишніх міліціонерів, який відбувався нещодавно. Суть у тому, що відповідно до наказу атестування поліцейських проводиться у таких випадках:

1) під час призначення на вищу посаду, якщо заміщення цієї посади здійснюється без проведення конкурсу;

2) для вирішення питання про переміщення на нижчу посаду через службу невідповідність;

3) для вирішення питання про звільнення зі служби в поліції через службу невідповідність [4].

У цілому положення наказу відповідають ч. 1 та 2 Закону України «Про національну поліцію», окрім норм перехідних положень, котрі стосуються колишніх співробітників міліції. Згідно із статтями Закону працівники міліції, які виявили бажання проходити службу в поліції, за умови відповідності вимогам до поліцейських упродовж трьох місяців з дня опублікування Закону можуть бути прийняті на службу до поліції шляхом видання наказів про призначення за їх згодою чи проходження конкурсу на посади, що заміщуються поліцейськими, у будь-якому органі (закладі, установі) поліції. При цьому працівники міліції, які відмовилися від проходження служби в поліції та/або не прийняті на службу до поліції в тримісячний термін з моменту попередження про таке звільнення, звільняються зі служби в органах внутрішніх справ через скорочення штатів [3]. Як ми бачимо, атестація колишніх співробітників органів внутрішніх справ нормами представленого Закону та підзаконного нормативного акту, наказу не передбачається. Підтвердження цього можна знайти у судовій практиці. Так, Харківський окружний адміністративний суд у постанові у справі № 820/4890/16 від 08.11.2016 року зазначив, що атестація поліцейських

може здійснюватися лише з підстав ч.2 ст. 57 Закону України «Про Національну поліцію», які також зазначено у Наказі № 1465 від 17.11.2015 року. Суд дійшов висновку про те, що переатестація не є законною, оскільки факт її проведення не підкріплено ніякими нормативними актами. Окрім цього, у постанові також було зазначено, що під час переходу з міліції на службу до органів поліції достатньо виявлення бажання працівника міліції та видання наказу про переведення [5; 6, с. 161]. Ці факти свідчать про те, що норми підзаконного акту застосовувались невірно, тобто всупереч діючому законодавству. Однак представлена невідповідність двох взаємопов'язаних систем регулювання не є одиничним випадком на сьогодні.

Доволі цікавою є ситуація, пов'язана з інститутом проведення конкурсу для відбору кандидатів на вакантні поліцейські посади. Суть в тому, що в усіх діючих підзаконних актах немає єдиної лінії регулювання цього питання. Закон з цього приводу говорить, що з метою добору осіб, здатних професійно виконувати повноваження поліції та посадові обов'язки за відповідною вакантною посадою, проводиться конкурс на службу в поліції та/або на зайняття вакантної посади. Проведення конкурсу здійснюється з урахуванням рівня професійної компетентності, особистих якостей і досягнень кандидатів на прийняття на службу та зайняття вакантної посади [3]. Положення Закону доповнюються Наказом Міністерства внутрішніх справ України № 1631 від 25.12.2015 «Про організацію добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських». Відповідно до цього нормативно-правового акту з метою комплектування поліцейського штату створюються спеціальні поліцейські комісії – постійно діючі колегіальні органи, що утворюються в апараті центрального органу управління поліції та в її територіальних (міжрегіональних) органах (закладах, установах) для забезпечення прозорого добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських на підставі об'єктивного оцінювання професійного рівня та особистих якостей кожного поліцейського, відповідності їх посаді, визначення перспективи службового використання в органах поліції [7]. Повноваження подібних колегіальних органів є доволі вузькими, а саме:

- 1) проведення відбору (конкурсу) на службу в органи поліції;
- 2) проведення конкурс для призначення поліцейських на вакантні посади [7].

По суті, у цій частині яких-небудь невідповідностей підзаконної бази законодавству немає. Однак на сьогодні досі діє постанова Кабінету Міністрів Української РСР № 114 від 29.07.1991 р. «Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ», де процес займання вакантних посад та просування по службі є зовсім іншим. Згідно із статтею 40 положення, призначення на посади рядового і начальницького складу проводиться відповідними начальниками згідно з номенклатурою посад, що визначається Міністром внутрішніх справ відповідно до його компетенції [8], при цьому враховується ціла низка різних аспектів, а саме: спеціальність співробітника, стан здоров'я, термін виконання обов'язків, наявність прямого підпорядкування близьким родичам тощо. Для осіб рядового, молодшого, середнього, старшого та вищого начальницького складу процес переміщення по службі проводиться такими способами:

- на вищі посади – в порядку просування по службі;
- на рівнозначні посади – у разі необхідності укомплектування інших посад або для доцільнішого їх використання з урахуванням ділових і особистих якостей, стану здоров'я, віку та підготовки за новою спеціальністю (для осіб рядового та молодшого начальницького складу);
- на рівнозначні посади – у разі службової необхідності, проведення планової заміни в місцевостях, що зазнали радіоактивного забруднення в результаті аварії на Чорнобильській АЕС, а також для доцільнішого використання з урахуванням їх ділових і особистих якостей, стану здоров'я, віку та підготовки за новою спеціальністю (для осіб середнього, старшого і вищого начальницького складу);
- у зв'язку з початком навчання у закладах Міністерства внутрішніх справ – у разі звільнення зі штатної посади, а також у разі призначення на посаду після закінчення навчання;
- на нижчі посади – у разі скорочення штатів, за станом здоров'я, за особистим проханням, за службовою невідповідністю, у порядку дисциплінарного стягнення, за клопотанням товариського суду честі середнього і старшого начальницького складу (для осіб середнього, старшого та вищого начальницького складу) [8].

Ключовим аспектом є те, що у постанові процес просування по службі не передбачає проведення ані конкурсу, ані атестації. Таким чином, на підзаконному рівні сформовано дві незалежні правові лінії, відповідно до яких співробітники поліції можуть просуватися по службі різними способами. При цьому, якщо враховувати доктринальну модель ієрархії нор-

мативно-правових актів, Постанова Кабміну має вищу юридичну силу ніж наказ, що по суті заперечує проведення конкурсів і атестацій під час переміщення по службі взагалі. Зараз вказана правова суперечність у нормативній базі є доволі негативним чинником, який призводить до невірнього трактування положень нормативних актів і, як наслідок, до порушення трудових прав поліцейських.

Але невідповідність підзаконних актів законодавчим нормам є лише однією з двох вагомих проблем регулювання трудовправового статусу поліцейських. Як ми вже вказували раніше, доволі негативним фактором є застарілість підзаконної нормативної бази у деякій частині, причину появи якого необхідно шукати знов-таки у Законі України «Про національну поліцію». Відповідно до положень цього акту поліція є незалежним центральним органом виконавчої влади. Тобто Нацполіція не є правонаступником органів внутрішніх справ або ж міліції, що підтверджується статтями діючого Закону. Однак на практиці ми бачимо, що трудові права працівників поліції, які на сьогодні проходять службу, регулюються підзаконними нормативними актами, які було створено за часів існування органів внутрішніх справ. Але будь-яких змін до подібних наказів, постанов чи указів не вносилося, через що виникає питання про законність їх існування, адже вони не просто суперечать діючому законодавству, а фактично регулюють інститути, яких вже не існує.

Одним із прикладів застарілих підзаконних актів є згадана постанова «Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ». У розділі I цього акту зазначено, що положення визначає порядок проходження служби особами рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ, їх права і обов'язки [8]. Залишається невирішеним питання, до кого відносяться норми постанови, адже органи внутрішніх справ на сьогодні фактично не існують.

Аналогічна проблема є у сфері службової дисципліни поліцейських. На даний момент орган керується положеннями Закону України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України». Цей акт безпосередньо не належить до підзаконної нормативної бази, однак на його основі вона формується. Головною проблемою Статуту є те, що він визначає сутність службової дисципліни, обов'язки осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ України стосовно її дотримання, види заохочень та дисциплінарних стягнень, порядок і права начальників щодо їх застосування, а також порядок оскарження дисциплінарних стягнень [9]. Таким чином, регулюються дисциплінарні відносини, пов'язані із службовцями органів внутрішніх справ, а про поліцейських мова не йдеться взагалі.

Доволі суперечним на сьогодні є питання діяльності дільничних офіцерів поліції, трудові права яких координуються Наказом Міністерства внутрішніх справ України № 550 від 11.11.2010 року «Про затвердження Положення про службу дільничних інспекторів міліції в системі Міністерства внутрішніх справ України». Підзаконний акт закріплює особливості праці дільничних інспекторів міліції, а саме: визначає їх штатну чисельність відносно населення на конкретній дільниці, умови роботи, матеріальне та технічне забезпечення, умови прийняття на службу тощо [10]. Положення дає виключну інформацію щодо сутності роботи вказаних співробітників та суттєво доповнює законодавство. Однак Наказом № 550 регулюється робота неіснуючої служби, оскільки сьогодні існують лише дільничні офіцери поліції, щодо роботи яких нова підзаконна база не створювалась. Отже, наявна ситуація, коли новий підрозділ не має нормативної основи, через що його діяльність керується положеннями застарілих актів, сам факт дії яких є викликом Конституційному принципу законності у нашій державі.

Висновок. Отже, завершуючи наше дослідження проблематики регулювання трудових прав поліцейських підзаконними нормативно-правовими актами, ми маємо можливість сформулювати декілька висновків стосовно цього питання.

1. Безперечно, служба в поліції є особливим видом трудової діяльності, який потребує спеціального регулювання. Саме з цією метою було створено цілу низку підзаконних нормативних актів, норми яких націлено на координування окремих питань роботи правоохоронців.

2. Внаслідок різкої зміни законодавства і створення принципово нового органу, Національної поліції України, підзаконні джерела трудових прав поліцейських необхідно узгодити, тобто сформувати відповідність між підзаконною базою та законодавчою.

3. Доволі вагомою проблемою існуючої системи підзаконних нормативних актів є її фактична застарілість. Більшість норм регулюють відносини, що стосуються реорганізованих або ж взагалі неіснуючих на сьогодні служб. Цей аспект суттєво погіршує роботу Нацполіції, що доводить необхідність його термінового подолання.

4. Усі правові норми підзаконних нормативних актів не є систематизованими, тобто положення одних наказів, указів та постанов суперечать іншим. Внаслідок цього на практиці службовці правоохоронного органу не можуть належним чином реалізувати свої правомочності.

Список використаних джерел:

1. Загальна декларація прав людини: міжнародний документ від 10.12.1948. Офіційний вісник України. 2008. № 93. Ст. 89.
2. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
3. Про національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII// Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 2015. № 40-41. Ст. 379.
4. Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських: Наказ МВС України від 17.11.2015 № 1465. Офіційний вісник України. 2015. № 90. Ст. 234.
5. Постанова Харківського окружного адміністративного суду від 08.11.2016 р. у справі № 820/4890/16. Єдиний державний реєстр судових рішень. 2016. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/62649806>.
6. Бударний О.В. Проблемні питання атестації в органах Національної поліції України: погляд крізь призму практики адміністративних судів. Порівняльно-аналітичне право. 2016. № 6. С. 160–162.
7. Про організацію добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських МВС України: Наказ МВС України від 25.12.2015 № 1631. Офіційний вісник України. 2016. № 6. Ст.156.
8. Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ: Постанова Кабінету Міністрів Української РСР від 29.07.1991 № 114.
9. Про дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України: Закон України від 22.02.2006 № 3460–IV. Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 2006. № 29. Ст. 245.
10. Про затвердження Положення про службу дільничних інспекторів міліції в системі Міністерства внутрішніх справ України: Наказ МВС України від 11.11.2010 №550. Офіційний вісник України. 2010. № 95. Ст. 120.

СТРУКТУРА (ЕЛЕМЕНТНИЙ СКЛАД) ПРАВОВОГО РЕЖИМУ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

У статті автор робить спробу систематизувати та узагальнити структурні елементи правового режиму трудового права, зважаючи на загальну теорію правового режиму та специфіку трудового права як галузі права. Особлива увага автором звертається на метод правового регулювання суспільних відносин з приводу праці, елементи якого вказують на те, що правовий режим трудового права слід розуміти не лише в нормативному, але і в діяльнісному контексті.

Ключові слова: метод, правове регулювання, правові засоби, предмет, прийоми правового регулювання, способи правового регулювання, трудові правовідносини.

В статье автор делает попытку систематизировать и обобщить структурные элементы правового режима трудового права, учитывая общую теорию правового режима и специфику трудового права как отрасли права. Особое внимание в статье обращается на метод правового регулирования общественных отношений по поводу труда, элементы которого указывают на то, что правовой режим трудового права следует понимать не только в нормативном, но и в деятельностном контексте.

Ключевые слова: метод, правовое регулирование, правовые средства, предмет, приёмы правового регулирования, способы правового регулирования, трудовые правоотношения.

In the article the author has attempted to systemize and generalize the structural elements of labour law legal regime, with regard to the legal regime general theory and the specificity of labour law as a branch of law. A special attention is paid on a method of legal regulation of social relation concerning labour, as its elements points that the labour law legal regime should be considered not only in normative, but also in the activity context.

Key words: method, legal regulation, legal measures, subject, methods of legal regulation, means of labour regulation, labour legal relationship.

Вступ. Питанню визначення структури правового режиму трудового права, його складових елементів, котрі становлять юридичну конструкцію цієї правової категорії, до сьогодні не було присвячено жодної комплексної наукової праці чи розробки. Це можна пояснити тим, що саме поняття «правовий режим трудового права» є досить новим для теорії трудового права, хоча й починає дедалі частіше вживатись в науковому обігу.

Постановка завдання. Поняття «правовий режим» дедалі частіше цікавить вчених різних галузей права, йому присвячується багато наукових досліджень і розробок вчених та дослідників, це поняття частіше використовується також і в законодавстві. Однак у зв'язку із тим, що в теорії права вченим ще не вдалось дійти до універсального висновку щодо того, що слід розуміти під поняттям «правовий режим», означене поняття у юридичній літературі часто ототожнюється з низкою суміжних понять, а в самих нормативно-правових актах досить часто норми про правовий режим насправді є нормами про правове положення (стан) або ж правовий статус, механізм правового регулювання тощо.

Особливо проблемним вказане питання залишається в межах галузі трудового права, законодавство якого сьогодні масштабно реформується. Беззаперечно, поняття «правовий режим» має використовуватися у трудовому законодавстві, проте тоді, коли цим поняттям буде познача-

тися дійсно правовий режим, не завдаючи деструктиву законодавству. Зазначене дає підстави стверджувати, що на сьогодні слід особливу увагу приділити саме аналізу та визначенню суті поняття «правовий режим трудового права», чому має передувати комплексне дослідження структури цього галузевого правового режиму.

На цю обставину вже також звертала увагу українська вчена В.В. Чайковська, наголошуючи на тому, що використання категорії «правовий режим» без визначення її характерних ознак та структури призводить до логічних помилок, зокрема до непослідовності наукових висновків. Вчена справедливо зазначає, що вказана проблема посилюється у зв'язку із «наявністю значної кількості незбіжних одна з одною думок щодо розуміння цієї категорії у теорії права, що тягне за собою втрату цінності диференціації правової термінології, ускладнює розвиток галузевих досліджень щодо окремих правових режимів» [1, с. 87].

Метою статті є визначення структури правового режиму трудового права, що буде досягнуто за рахунок аналізу нормативно-правових актів у сфері праці та актуальних наукових робіт вчених у галузі права.

Результати дослідження. Правову природу та структуру правового режиму у загальнотеоретичному та галузевому контексті досліджували С.С. Алексєєв, В.Б. Авер'янов, К.В. Бережна, В.В. Белєвцева, Г.С. Бєляєва, В.Б. Ісаков, О.В. Малько, М.І. Матузов, В.Я. Настюк, С.П. Погребняк, Т.С. Подорожна, В.Б. Рушайло, О.С. Родіонов, І.О. Соколова, В.В. Чайковська, Є.О. Харитонов, Е.Ф. Шамсумова, О.А. Яковлев та багато інших провідних вчених.

Аналізуючи викладені у наукових дослідженнях та розробках вчених-юристів (Г.С. Бєляєвої, Р.М. Галєвої, М.І. Лазаревої, О.В. Малько, М.І. Матузова та інших) підходи до розуміння структури правового режиму, можна помітити, що ці підходи досить часто суттєво відрізняються між собою, не завжди коректно відображають сутність структури правового режиму. При цьому слід наголосити на тому, що системний підхід до розуміння структури правового режиму був використаний українською вченою І.О. Соколовою. Зокрема, на її думку, до структури правового режиму належать лише однорідні правові засоби, які складають його «юридичну формулу», а саме:

1) способи правового регулювання (первинні засоби правового впливу на поведінку людей, пов'язані з наділенням їх суб'єктивними правами або покладанням на них юридичних обов'язків);

2) методи правового регулювання (сукупність певних прийомів, способів, засобів впливу права на певну сферу суспільних відносин);

3) типи правового регулювання (загальнодозвільний, спеціальнодозвільний) [2, с. 9–10].

Зважаючи на існуючі підходи до розуміння структури правового режиму, а також з огляду на юридичний зміст і значення правового режиму трудового права, зазначимо, що цей режим є структурою, яка охоплює такі елементи:

1. Предмет правового режиму трудового права. Провідні українські вчені-трудовики М.І. Іншин і В.І. Щербина справедливо зазначають, що предметом трудового права є суспільні відносини, «які виникають із застосування, організації, управління, оцінки та охорони праці людини». Таким чином, «трудове право регулює суспільні відносини, що виникають з приводу застосування здібності людини до праці, тобто праці у широкому розумінні слова, коли сам суспільний процес праці є предметом правової регламентації, а також відносини, безпосередньо пов'язані з трудовими» [3, с. 205]. У контексті питання, що розглядається, слід зазначити, що предметом трудового права обумовлює правовий режим цієї галузі права та, відповідно, його предмет. Відтак, предметом цього правового режиму є суспільні відносини, що регулюються законодавством про працю.

2. Суб'єктний склад відносин з приводу праці та правовий статус цих суб'єктів. Специфіка предмету правового режиму трудового права закономірно відображається також і на колі суб'єктів, на яких поширює дію цей режим (учасників відносин з приводу праці), а відповідно, також і на межах їх прав і обов'язків у сфері праці. Таким чином зазначимо, що вказаними суб'єктами є такі:

- працівник (службовець) та роботодавець як сторони трудових правовідносин;
- трудовий колектив;
- колективний суб'єкт (професійні спілки, спілки роботодавців тощо), а також неколективні представники інтересів сторін трудових правовідносин;
- трудящий (особа, що наділена трудовою правосуб'єктністю, проте не є працівником та/або роботодавцем у сенсі вимог Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України));

– суб'єкти організаційно-трудова повноважень – органи державної влади, органи місцевого самоврядування, наддержавні організації (міжнародні урядові та неурядові організації), котрі правомірно прямо чи опосередковано впливають на сферу праці та, окрім іншого, взаємодіють із усіма чи окремими групами вказаних вище суб'єктів.

3. Мета та сенс правового режиму трудового права. За загальним правилом, мета правового режиму – це передбачувана або закріплена державою ідеальна модель певного соціального явища (стану, процесу), яка, як зазначає Г.С. Беляєва, досягається за допомогою реалізації правових засобів, що входять в його (правового режиму – Л. В.) склад. Єдиною (комплексною) метою правових режимів, з огляду на їх сутність, є оптимальне регулювання певних груп суспільних відносин, подолання перешкод, що стоять на шляху задоволення суб'єктами (правовими засобами та способами) своїх інтересів, створення сприятливого режиму для правомірних дій та несприятливого режиму – для протиправних [4, с. 16, 61]. Зважаючи на це, а також на зміст ст. 1 КЗпП України, зауважимо, що правовий режим трудового права має на меті упорядковано впливати на сферу праці таким чином, щоб оптимально та ефективно сприяти зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва та піднесенню на цій основі матеріального та культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни та поступовому перетворенню праці на благо суспільства, у життєву потребу кожної працездатної людини. Вказана ідеалістична мета правового режиму трудового права, що окреслюється в нормах законодавства про працю, визначає сенс правового режиму, який розглядається, що характеризує передумови функціонування цього режиму (позитивні передумови – існування особливих чинників, що обумовлюють середовище для спільного функціонування суб'єктів режиму; негативні передумови – проблеми та ризики оптимальної взаємодії суб'єктів режиму), а також відображає об'єм та характер вимог до суб'єктів режиму з тим, щоби їх поведінка не порушувала законних інтересів один одного й інтересів суспільства та держави.

4. Метод правового регулювання суспільних відносин з приводу праці. За загальним правилом, метод правового регулювання розуміється в якості сукупності прийомів і способів регламентації суспільних відносин, впливу на людську поведінку. У цьому разі методи правового регулювання визначаються характером взаємозв'язків суб'єктів права та поділяються на імперативні та диспозитивні [4, с. 217–218]. Таким чином, якщо правове регулювання – це вплив на поведінку певних груп людей, то метод правового регулювання – це спосіб цього впливу [5, с. 104–105], виражений у сукупності юридичних прийомів, засобів, за рахунок яких здійснюється правовий вплив у сфері праці.

Специфічною для правового регулювання відносин із приводу праці можна вважати ту обставину, що це регулювання здійснюється шляхом комбінації диспозитивного та імперативного (централізованого та децентралізованого) методів. Цей факт пояснюється тим, що трудове право, хоча «генетично й історично виростає з приватного (точніше з цивільного) права, соціальні реформи у сфері праці, кризь які пройшли європейські країни протягом ХХ ст., привнесли у трудову галузь багато елементів імперативного, а значить – публічно-правового регулювання» [6, с. 152]. Цілком закономірно, що метод правового регулювання трудового права передбачає також і відповідну комбінацію прийомів, способів і засобів впливу на відповідні суспільні відносини (зокрема методи влади та підпорядкування, а також рівноправність сторін трудових правовідносин). Загалом, як зазначає С.С. Лукаш, взаємозв'язок централізованого та локального методів правового регулювання визначається відповідністю локальних нормативних актів законодавчим актам у сфері праці, а локальна нормотворчість повинна відповідати основоположним принципам, тобто нормам трудового права. Також цей взаємозв'язок визначається розмежуванням правотворчої компетенції, що обумовлює узгодження компетенції центральних і локальних суб'єктів нормотворчості [7, с. 26].

Отже, метод правового регулювання суспільних відносин з приводу праці, виражаючи зміст трудового права (його предмет), є сукупністю імперативних та диспозитивних прийомів, способів, засобів впливу на сферу праці, що використовуються (у межах правового режиму трудового права, обумовленого методом цієї галузі права) повноважними суб'єктами у процесі реалізації відповідних (державних та недержавних) владних повноважень. З огляду на це зауважимо, що зміст методу, що розглядається, охоплює такі елементи:

1) прийоми правового регулювання, до них, зважаючи на підходи вчених до розуміння сутності вказаної правової категорії [8, с. 191–192], слід віднести такі складові:

– поєднання централізованого та локального регулювання суспільних відносин у сфері праці;

- договірний характер праці та визначення її умов;
- поєднання рівноправ'я сторін трудових відносин із підпорядкуванням у процесі праці;
- участь працівників через своїх представників, професійні спілки, трудовий колектив у правовому регулюванні праці та контролі за дотриманням трудового законодавства;
- специфічні способи захисту трудових прав та забезпечення виконання трудових обов'язків [9, с. 11–15];

2) способи правового регулювання, які є динамічними (на відміну від засобів) елементами методу регулювання, що (сукупно із засобами) утворюють механізм правового регулювання у структурі правового режиму трудового права, будучи базисом цього режиму. До цих елементів, зважаючи на позиції вчених з приводу структури та сутності механізму правового регулювання [10, с. 30; 11, с. 7, 23; 12, с. 136–141; 13, с. 20–23], слід віднести такі складові:

- регламентацію процесу встановлення юридичних норм та процесу встановлення індивідуальних приписів, що не є безпосереднім результатом правозастосування (зокрема положень трудового договору);

- регламентацію відповідних суспільних відносин (як безпосередньо пов'язаних із працею, так і суміжних відносин), а також процесу реалізації прав та обов'язків учасників цих правовідносин;

- регламентацію процесу правозастосування.

Окрім того, зважаючи на те, що способи правового регулювання суспільних відносин з приводу праці є динамічним структурним елементом відповідного методу правового регулювання, ці способи не обмежуються лише регламентацією, але й також характеризуються безпосередньою реалізацією цих *регламентів*, роблячи правовий режим «реалістичним»;

3) засоби впливу трудового права, тобто закріплені у законодавстві правові можливості повноважних суб'єктів впливати на суспільні відносини з приводу праці задля досягнення мети трудового права. До них традиційно відносять юридичні норми, правовідносини, індивідуальні приписи (акти реалізації прав та обов'язків) [10, с. 30–31; 14, с. 117]. Ці засоби можна поділити на публічно-правові та приватно-правові засоби, що у практичній дійсності досить часто поєднуються з огляду на комбінований метод трудового права (поєднання впливу імперативного та диспозитивного характеру). Так, наприклад, публічно-правовий характер засобів обумовлюється державним контролем і наглядом у сфері праці (з приводу наявності підстав для укладання строкового трудового договору з працівником, виконання роботодавцем вимог щодо працевлаштування осіб з інвалідністю, виконання правил і стандартів охорони праці тощо).

Таким чином, засоби правового впливу на учасників суспільних відносин з приводу праці у контексті правового режиму, що розглядався (також їх обґрунтована комбінація), є об'єктивно та практично необхідними складовими елементами цього режиму (у межах його методу), адже вони використовуються на практиці в якості інструменту реалізації діяльності щодо забезпечення (і гарантування) оптимального здійснення суспільних відносин у сфері праці (зокрема усувають перешкоди у досягненні основних і проміжних цілей участі в сфері праці), досягаючи цілей трудового права; дозволяють ідентифікувати характер, роль й адекватність (відповідно до об'єктивних вимог практики) впливу на суспільні відносини у сфері праці, а відповідно, точно визначити проблеми взаємовідносин учасників відносин з приводу праці та своєчасно диференційовано реагувати повноважним суб'єктам на певні критичні практичні зміни (такі, що відбуваються в сфері праці; певним чином відхиляють учасників відносин з приводу праці від досягнення відповідних законних цілей); надають можливість суб'єктам правового режиму трудового права ставати учасниками нормотворчого процесу (за допомогою локального та договірного регулювання праці), а також недолучених до цього процесу (чи з інших підстав) звертатись до операціональних правових засобів, що забезпечують функціонування правового режиму трудового права (зокрема трудовий договір, позовні заяви, скарги).

Висновки. Структура правового режиму трудового права дозволяє достатньо з'ясувати специфіку цієї правової категорії, її масштаби та важливість для теорії в методологічному контексті. Таким чином, проведене дослідження дозволяє дійти висновку про те, що структурні елементи досліджуваного правового режиму є цілісними, взаємопов'язаними та підпорядкованими режимній та галузевій меті, у функціональному аспекті відповідаючи на питання про те, в якому порядку та яким саме чином має здійснюватися правове регулювання суспільних відносин у сфері праці. З огляду на це можна стверджувати, що правовий режим трудового права у широкому контексті – це особливий порядок нормативного врегулювання діяльності та взаємодій учасників відносин з приводу праці, котрим визначається механізм забезпечення практичного здійснення

системи дозволів, стимулів, нормативів, гарантій, заборон, обмежень, зобов'язань; застосування примусових заходів до виконання відповідних обов'язків, а також притягнення до матеріальної та/або дисциплінарної відповідальності тих, хто порушує норми законодавства про працю, положення індивідуального трудового та колективного договорів.

Список використаних джерел:

1. Чайковська В.В. Про поняття «правовий режим» (на прикладі правового регулювання зовнішньоекономічної діяльності). Вісник Одеського національного університету. Серія «Правознавство». 2014. Т. 19. № 2(23). С. 87–94.
2. Соколова І.О. Правовий режим: поняття, особливості, різновиди: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01, Харків, 2011. 21 с.
3. Іншин М.І., Щербина В.І. Сучасне бачення предмета трудового права України. Приватне право. 2013. № 1. С. 201–208.
4. Беляєва Г.С. Правовой режим: общетеоретическое исследование: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.01, Курск 2013. 407 с.
5. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. Москва: Юрид. лит., 1972. 288 с.
6. Яковлев О.А. Категория «правовий режим» у трудовому праві: постановка питання і підходи до його вирішення. Право та інноваційне суспільство. 2015. № 1. С. 151–156.
7. Лукаш С.С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2011. 32 с.
8. Груздев В.В. О методе гражданского права. Вестник Томского государственного университета. 2017. № 417. С. 191–194.
9. Ярошенко О.М. Метод правового регулювання соціально-трудоових відносин. Трудове право та проблеми соціального захисту населення в контексті правової держави: мат. наук.-практ. конф. (м. Харків, 24–25 вересня 2010 р.) / за ред. В.С. Венедіктова. Харків: Укр. асоц. фахівців труд. права, 2010. С. 11–15.
10. Алексеев С.С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве. Москва: Юрид. лит., 1966. 187 с.
11. Майданевич А.Г., Світличний О.П. Незаконне використання об'єктів права інтелектуальної власності: проблеми теорії та правозастосування: монографія. Київ: ЦП «КОМПРИНТ», 2017. 259 с.
12. Осипов М.Ю. Механизм правового регулирования и его типы. Право и государство: теория и практика. 2006. № 3. С. 134–141.
13. Стукаленко О.В. Нотатки до розуміння категорії «механізм правового регулювання». Правова держава. 2017. С. 20–25.
14. Шмидт Т.Н. Чрезвычайное правовое регулирование: общетеоретическое исследование: дис. ... канд. юрид. наук. Барнаул, 2014. 191 с.

ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО РОЗУМІННЯ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У СУЧАСНОМУ ТРУДОВОМУ ПРАВІ

У статті визначаються підстави та умови юридичної відповідальності в трудовому праві, у результаті чого підкреслюється очевидна автономія цієї відповідальності. Проаналізовано різні підходи до розуміння досліджуваної відповідальності, які представлено у трьох групах: двохаспектний, сепаруючий та консолідуючий підходи. На підставі отриманих даних робиться висновок про те, що надалі юридична відповідальність у трудовому праві має розглядатись в якості єдиної галузевої відповідальності, тобто в межах консолідуючого підходу

Ключові слова: дисциплінарна відповідальність, матеріальна відповідальність, трудовоправова відповідальність, юридична відповідальність.

В статье определяются основания и условия юридической ответственности в трудовом праве, в результате чего подчеркивается очевидная автономия данной ответственности. Проанализированы разные подходы к пониманию исследуемой ответственности, которые представлены в трех группах: двухаспектный, сепарирующий и консолидирующий подходы. На основании полученных данных сделан вывод о том, что в дальнейшем юридическая ответственность в трудовом праве должна рассматриваться в качестве единой отраслевой ответственности, то есть в рамках консолидирующего подхода.

Ключевые слова: дисциплинарная ответственность, материальная ответственность, трудовоправовая ответственность, юридическая ответственность.

The article defines reasons and conditions of legal liability in the employment law, and as a result, the evident autonomy of this liability is underlined. Different approaches to understanding the researched liability have been analyzed, and they were aggregated within three groups: double-aspect, separating and consolidating approaches. On the basis of the data obtained, it is concluded that legal liability in the employment law should hereafter be determined as a single sectoral responsibility, that is, within the framework of consolidating approach.

Key words: disciplinary responsibility, liability, labour and legal responsibility, legal liability.

Вступ. Зараз в Україні відбуваються численні політичні, соціально-економічні та культурні кризові явища, що негативно впливають на функціонування ринку праці та, відповідно, на реалізацію працездатними особами права на працю. При цьому відповідальне виконання працівником та роботодавцем комплексу власних обов'язків не може бути потрібним чином досяжним за умови недостатнього регулювання юридичної відповідальності у сфері праці, а насамперед – відповідальності за трудовим законодавством. Маємо констатувати, що, попри той факт, що концепція трудових правовідносин на сьогодні істотно законодавчо переглядається як в західноєвропейських, так і в пострадянських державах, модифікуючись в категорію «правових відносин на ринку праці», сама концепція юридичної відповідальності сторін трудових правовідносин в Україні залишається незмінною, стоячи практично на тих же теоретичних засадах, які були сформульовані в рамках радянського трудового права, і які, відповідно, не є такими, що необхідним чином адекватно відповідають вимогам ринку. Цей недолік, без сумніву, має бути виправлений в ході реформування трудового законодавства, що триває зараз.

Зважаючи на те, що юридична відповідальність є однією з фундаментальних правових категорій насамперед тому, що цей вид соціальної відповідальності має найважливіше значення у підтриманні правопорядку, законності та дисципліни в суспільстві і у будь-яких правових відносинах (і в трудових відносинах), ця тема вивчалась багатьма українськими вченими та дослідниками, зокрема Н.В. Бедняковою, М.Ю. Івчуком, С.Д. Климчуком, О.М. Короткою, О.М. Лук'янчиковим, П.С. Луцком, К.Ю. Мельником, Р.І. Обручковим, Ю.В. Пожаровим, С.М. Прилипко, Н.М. Хуторян, В.І. Щербиною, В.В. Яковлевим. Не применшуючи значущості здійснених наукових розробок, підкреслимо, що означена тематика не втрачає своєї актуальності і потребує подальших наукових розвідок.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз та систематизація існуючих підходів до розуміння правової категорії «юридична відповідальність в трудовому праві» та встановлення рівня адекватності цих підходів сучасним тенденціям в розвитку трудового права. Для досягнення поставленої мети визначаються такі основні завдання:

1) визначити комплекс умов та підстав настання юридичної відповідальності в трудовому праві України, на підставі чого сформулювати гіпотезу про автономність чи незалежність (як виду) цієї відповідальності;

2) виокремити та здійснити аналіз основних підходів до розуміння юридичної відповідальності в трудовому праві;

3) оцінити ґрунтовність та актуальність існуючих підходів до розуміння означеної правової категорії.

Результати дослідження. Багато хто з сучасних учених стверджує, що термін «юридична відповідальність» не має певної універсальної інтерпретації і взагалі не може мати універсального розуміння, оскільки це зумовлено багатоаспектністю цієї правової категорії [1, с. 92]. Водночас у спеціальній юридичній літературі також справедливо звертається увага на те, що проблема невизначеності терміну «юридична відповідальність» обумовлена не мультиаспектністю розглянутої правової категорії, а багатоаспектністю її застосування і, відповідно, її розуміння. «Юридична відповідальність є міжгалузеву категорією, категорією-фундаментом, на якому споруджуються її види, зокрема і галузеві відповідальності. З цього випливає, що види відповідальності, володіючи своїми особливостями (обумовлені специфікою галузі і сфери, в якій застосовуються), повинні відповідати сутності юридичної відповідальності». Саме тому означена проблема полягає в тому, що, з одного боку, вчені наповнюють її галузевим змістом, незважаючи на її міжгалузевий характер, а з іншого боку – в тому, що її наповнюють не завжди коректним сенсом, тобто смислом, який спотворює саму правову природу відповідальності [2, с. 42, 43]. З огляду на викладене немає сумнівів у тому, що вирішення проблеми розуміння галузевої відповідальності сприяє визначеності розуміння самої юридичної відповідальності та низки супутніх питань. Насамперед, це питання актуальне для трудового права, в рамках якого вже тривалий час вченими ведеться активна дискусія щодо предмету визначення правової сутності та змісту юридичної відповідальності в цій галузі права.

У цьому контексті дедалі частіше вчені сходяться в думці, що юридична відповідальність у трудовому праві – це галузева відповідальність, з чим слід погодитися, оскільки для цієї відповідальності характерними є такі складові:

- 1) суб'єкти відносин з приводу відповідальності;
- 2) специфічні умови та підстави настання відповідальності;
- 3) нормативно-правові та нормативні акти (зокрема, нормативні акти роботодавця), що регулюють питання настання відповідальності;
- 4) процес притягнення до відповідальності;
- 5) правові наслідки притягнення до відповідальності;
- 6) комплекс заходів відповідальності;
- 7) особливості припинення заходів відповідальності.

Погоджуючись із П.С. Луцком, зазначимо, що до підстав юридичної відповідальності в трудовому праві слід відносити такі:

- 1) загальний нормативний та договірний аспект – це нормативна (юридична) підстава, яка вказує на те, що до юридичної відповідальності не можна притягнути особу, якщо ця особа не порушила існуючу та діючу (на момент вчинення протиправного діяння) в реальній дійсності норму, котра, в рамках питання, яке ми розглядаємо, міститься в нормативно-правових актах діючого законодавства, в трудовому договорі, колективному договорі, в актах адміністрації (правила внутрішнього розпорядку, інструкції тощо);

2) наявність порушення трудового законодавства – це фактична підстава, котра вказує на юридичний факт неправомірної поведінки відповідного суб'єкта, тобто на вчинення ним конкретної дії, якою було порушено норму трудового законодавства та/або положення трудового договору;

3) спеціальний нормативний аспект – це нормативна (юридична) підстава, яка виражається в тому, що юридична відповідальність як комплекс негативних наслідків, котрі повинен зазнати порушник, настає лише тоді, коли компетентним суб'єктом видано відповідний правозастосовний акт, яким відповідна особа визнається правопорушником [3, с. 87, 89].

При цьому додамо, що в спеціальних розвідках зазначається, що умовами юридичної відповідальності є обставини, від яких залежить настання юридичної відповідальності, а саме:

- 1) протиправні дії (бездіяльність) правопорушника;
- 2) вина правопорушника у формі умислу або необережності;
- 3) шкода, заподіяна протиправними винними діями (бездіяльністю) правопорушника;
- 4) причинний зв'язок між протиправними винними діями (бездіяльністю) правопорушника та заподіяною ним шкодою [4, с. 91].

Отже, в трудовому праві є такі умови юридичної відповідальності:

1) дія (бездіяльність) сторони трудових правовідносин (і суміжних відносин), якою порушується законодавство про працю, норми індивідуального трудового та/або колективного договору;

2) вина порушника трудового законодавства у формі умислу чи необережності (крім випадків, передбачених законодавством про працю, котрі виключають винуватість дій);

3) наявність шкоди обов'язкова для матеріальної відповідальності та необов'язкова для дисциплінарної відповідальності;

4) наявність достатнього причинного зв'язку між трудовим деліктом і завданою в ході вчинення цього делікту шкодою (під «трудоим деліктом» слід розуміти протиправну, винну дію чи бездіяльність суб'єкта трудового права, якими порушуються норми та принципи трудового права і тому з'являються підстави для настання негативної трудової відповідальності, незалежно від настання за такі дії іншої відповідальності, котра може бути застосована паралельно з трудовою відповідальністю [3, с. 89]);

5) наявність волі у одній сторони трудових правовідносин притягнути до юридичної відповідальності іншу сторону цих правових відносин, беручи до уваги диспозитивність застосування цієї відповідальності.

Викладене підтверджує той факт, що юридичну відповідальність слід розглядати як окремий вид юридичної відповідальності, однак, не можна буквально й однозначно говорити про цю відповідальність як про цілісну правову категорію. Той факт, що сторони трудових правовідносин володіють різною правовою суб'єктністю, знаходяться між собою в нерівних відносинах, а за трудові делікти виникає матеріальна та/або дисциплінарна відповідальність, що є окремими видами юридичної відповідальності, сукупно зумовив формування в рамках теорії трудового права *трьох основних підходів* до визначення юридичної відповідальності у розглядуваній галузі права.

1. Двохаспектний підхід. В межах цього підходу вчені доводять, що юридична відповідальність є умовно єдиною категорією, котра характеризує два окремі види юридичної відповідальності – дисциплінарну та матеріальну відповідальності. Приміром, Р.І. Обручков вказує на те, що юридична відповідальність за чинним законодавством про працю України представлена такими двома основними її видами, як матеріальна відповідальність сторін трудового договору та дисциплінарна відповідальність працівника [5, с. 268]. Проблематичним у цьому контексті є те, що дисциплінарна відповідальність чинним законодавством про працю передбачається саме відносно працівника, тоді, як матеріальна відповідальність – і для працівника, і для роботодавця. У зв'язку із цим в доктрині трудового права досить часто поняття юридичної відповідальності в межах цієї галузі права розуміється саме в якості відповідальності працівника. Приміром, на думку О.І. Хайнуса, відповідальність за трудовим законодавством – це окремий вид юридичної відповідальності, котрий полягає у передбаченому нормами трудового права обов'язку працівника відповідати за вчинене трудове правопорушення і зазнати відповідних санкцій [6, с. 411]. Безперечно, зазначений підхід, попри його широку поширеність у теорії трудового права, навіряд чи можна вважати достатньо вдалим. Водночас необхідним чином вдосконаленим цей підхід слід вважати в інтерпретації українського вченого П.С.Луцюка. На підставі двохаспектного підходу до визначення юридичної відповідальності в трудовому праві вчений формулює «гармонічний підхід» до розуміння означеного поняття. На думку вченого, дисциплінарна та матеріальна від-

повідальність в межах цього підходу визнаються окремими видами юридичної відповідальності, що гармонічно співіснують в площині трудового права у діалектичному зв'язку. П.С. Луцок наголошує на тому, що зміст цього підходу «відображає два основних способи впливу юридичної відповідальності в трудовому праві та, відповідно, надалі буде змінюватись в результаті розвитку інституту юридичної відповідальності, який має комплексно врегульовувати правовідносини з приводу юридичної відповідальності в галузі права, що розглядається». На цій підставі запропонований вченим підхід до розуміння юридичної відповідальності в трудовому праві (як органічної єдності матеріальної та дисциплінарної відповідальності) автором розуміється в якості «перехідного», оскільки «на основі нього в процесі розвитку інституту юридичної відповідальності буде сформовано трудову відповідальність, що стане результатом «злиття» дисциплінарної та матеріальної відповідальності в трудовому праві» [7, с. 29], пропозиції з приводу чого активно розробляються українськими дослідниками у межах консолідуючого підходу до визначення цієї відповідальності [8, с. 86–90].

2. Сепаруючий підхід. Цей підхід виражається у виділенні одного з двох видів юридичної відповідальності, що застосовується в трудових правовідносинах за законодавством про працю (тобто, дисциплінарної чи матеріальної відповідальності), в якості такого, що є юридичною відповідальністю в трудовому праві. Більшість прихильників цього підходу (як правило, це представники російської доктрини трудового права) відхиляють можливість розгляду матеріальної відповідальності у межах трудового права, заперечують доцільність регулювання цієї відповідальності трудовим законодавством, обґрунтовуючи думку про те, що матеріальна відповідальність працівника та роботодавця (чи виключно роботодавця) має врегульовуватись виключно цивільним законодавством [9, с. 20]. З огляду на це вказується, що юридичною відповідальністю в трудовому праві є лише дисциплінарна відповідальність працівника. Тобто відповідальність у цій галузі права й за цим підходом сконцентрована виключно на працівникові, з чим погодитись неможливо. Таку ж думку, зокрема, висловлює й український вчений П.С. Луцок, котрий зауважує, що юридична відповідальність у трудовому праві здебільшого завжди була направлена на працівника. За його переконанням, «і дисциплінарна, і матеріальна відповідальність у доктрині трудового права стосувалась лише працівника», однак в сьогodнішніх реаліях та теорії це не є доречним [9, с. 38], оскільки подальший розвиток трудового права обумовлює поширення означених видів відповідальності і на роботодавця.

3. Консолідуючий підхід. Ще в радянській доктрині трудового права вченими [10, с. 167] висловлювалися думки про те, що галузі права характеризуються галузевими видами юридичної відповідальності. Однак саме останнім часом спостерігається пошук інтересу вчених-трудників до дослідження юридичної відповідальності як галузевої відповідальності (трудопрравової відповідальності, трудової відповідальності), що є єдиною правовою категорією, яка об'єднує дисциплінарну та матеріальну відповідальність, доповнюючи їх собою.

Підхід до інтерпретації юридичної відповідальності, що нами розглядається, на сьогоднішній день поділяється невеликою групою представників науки трудового права, та водночас критикується багатьма вченими, котрі переконані, що відповідальність у трудовому праві не єдина та не може розглядатись в якості складної, єдиної, цілісної правової категорії, що здатна поставати в якості галузевого виду юридичної відповідальності, вичерпуючи дисциплінарну та матеріальну відповідальності, які володіють власними санкціями. Зокрема, В.Т. Савін, аналізуючи позиції прихильників ідеї «трудопрравової відповідальності» (М.В. Лушнікової, А.М. Лушнікова, Ю.О. Кузнецова та інших), вказує на численні недоліки їх аргументації гіпотези про трудову відповідальність. Учений справедливо вказує, що не можна вважати конструктивною концепцію трудопрравової відповідальності, яка базується на ідеї «комплексного вивчення відповідальності» (саме на цьому наполягають більшість прихильників зазначеного підходу), що, насправді, є лише методом дослідження юридичної відповідальності в трудовому праві, але не більше того. Водночас вчений звертає увагу також на безсистемність концепції трудопрравової відповідальності. Наприклад, Н.В. Беднякова в дисертаційному дослідженні зауважує, що трудопрравова відповідальність – це вид юридичної відповідальності [12, с. 13], і зазначає, що дисциплінарна та матеріальна відповідальність є видами юридичної відповідальності [12, с. 14]. В.Т. Савін вказує на те, що відносини щодо дисциплінарної та матеріальної відповідальності через їх специфічні особливості далекі від однорідності. Підставами настання цих відносин є різні юридичні факти: у матеріальній відповідальності – це заподіяна шкода, а в дисциплінарній відповідальності – неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків. Тобто вони спричиняють виникнення різних за сутністю та змістом відносин з приводу матеріальної та дисциплінарної відповідальності, що

повністю виключає їх ідентичність. Тому, на думку В.Т. Савіна, вони «об'єктивно не можуть становити єдиний однорідний комплекс відносин, регульованих трудовою відповідальністю» [13, с. 1396–1399].

Однак теорія юридичної відповідальності у трудовому праві сьогодні потребує суттєвого переосмислення в напрямку консолідуючого підходу, проте вона не повинна ґрунтуватись на множинних напрацюваннях російських вчених, а має виходити з концепцій та теорій трудовою відповідальності, розроблених українськими вченими та дослідниками, котрі формулюють «перспективну концепцію трудовою відповідальності» та в межах неї комплексно пояснюють сутність юридичної відповідальності у трудовому праві [7, с. 29–30].

Зокрема, критикуючи пропоновані російськими вченими підходи до формулювання теорії трудовою відповідальності, в сучасній українській теорії трудового права дослідниками пропонується розглядати трудовою відповідальність в якості «відповідальності, що увібрала в себе правову природу дисциплінарної та матеріальної відповідальності, та остаточно концептуально трансформувалася у відповідну галузеву відповідальність». Окрім того, на думку В.В. Гладкого, те, що в науці довгий час вчені розглядали в якості дисциплінарної та матеріальної відповідальності, завжди було у сукупності трудовою відповідальністю, і подальший поділ цієї галузевої відповідальності на дисциплінарну та матеріальну відповідальність є «настільки ж деструктивним, наскільки дестабілізуючим був би поділ (за цією ж логікою) кримінальної або адміністративної відповідальності», що також складаються з умовно «матеріальної» та «дисциплінарної» відповідальності [8, с. 88]. При цьому під «трудою відповідальністю» пропонується розуміти «відповідальність суб'єкта трудового права, що настає за винну протиправну поведінку, котрою порушується умова трудового договору та/або умова колективного договору, та/або норма трудового законодавства (незалежно від того, чи було завдано цим порушенням матеріальну та/або моральну шкоду іншій стороні трудових правовідносин)». Безпосередній прояв ця відповідальність має в накладенні на винну особу відповідних дисциплінарних санкцій та санкцій матеріального характеру (якщо протиправною поведінкою була заподіяна шкода), а саме:

1) на працівника накладаються санкції дисциплінарного характеру за порушення умов трудового договору, трудового законодавства, невиконання або ж неналежне виконання нормативно-правових та нормативних актів, що регулюють дисципліну праці (службову дисципліну), а також санкції матеріально-правового характеру за заподіяння роботодавцю шкоди, внаслідок порушення трудової (службової) дисципліни;

2) на роботодавця накладаються санкції дисциплінарного характеру за невиконання умов трудового договору та/або законодавства про працю (дисципліна роботодавця), а також санкції матеріально-правового характеру за заподіяння працівникові матеріальної та/або моральної шкоди [8, с. 89].

Аналізуючи підхід до розуміння досліджуваної категорії у контексті теорії трудовою відповідальності, яка була розроблена в межах української теорії трудового права, зазначимо, що це розуміння юридичної відповідальності працівника та роботодавця за законодавством про працю дійсно є оптимальним і буде сприяти подальшій еволюції трудового права України, хоча сама ця теорія, безперечно, потребує детальнішого обґрунтування.

Висновки. У сучасній доктрині трудового права сформувалось три основні підходи до розуміння сутності та змісту юридичної відповідальності в трудовому праві. При цьому зауважимо, якщо *сепаруючий* підхід є повністю деструктивним (вказує на потребу врегулювання матеріальної відповідальності в межах цивільного законодавства та отожднює відповідальність в трудовому праві лише із відповідальністю працівника), то *двохаспектний* та *консолідуючий* підходи є певним чином обґрунтованими, проте однаково доречними. Двохаспектний підхід до розуміння юридичної відповідальності в трудовому праві інтерпретує цю відповідальність як умовну категорію, що позначає два окремих види юридичної відповідальності – дисциплінарну та матеріальну. Означений підхід, скорегований гармонійним підходом, інтерпретує юридичну відповідальність в трудовому праві як таку, що у подальшому має розглядатись в якості єдиної галузевої відповідальності, тобто в межах консолідуючого підходу. Попри те, що консолідуючого підходу до розуміння юридичної відповідальності в трудовому праві здебільшого дотримується низка російських вчених-трудоуників, коректним чином та з урахуванням особливостей української дійсності та правової традиції цей підхід був сформований у світлі теорії трудовою відповідальності саме українськими науковцями та дослідниками.

Список використаних джерел:

1. Сакали М.Я. Правова природа юридичної відповідальності за вчинення податкових правопорушень. Актуальні проблеми держави і права. Одеса. 2010. Вип. 56. С. 91–97.
2. Гладкий В.В. Проблемы универсального понимания термина «юридическая ответственность»: исторический контекст. Актуальные научные исследования в современном мире. Переяслав-Хмельницкий. 2017. Вып. 4(24). Ч. 9. С. 37–50.
3. Луцок П.С. Загальнотеоретична характеристика підстав юридичної відповідальності в трудовому праві. // Пріоритетні проблеми реформування системи законодавства України: мат. міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 23–24 липня. 2015 р.). Київ: «Науково-дослідний інститут публічного права», 2015. С. 87–90.
4. Петров А.Я. Ответственность по трудовому праву России: о новой концепции института. Право. Журнал Высшей школы экономики. Москва. 2017. № 2. С. 90–101.
5. Обручков Р.І. Відповідальність у трудовому праві: загальний аналіз. Новітні кримінально-правові дослідження: зб. наук. пр. Миколаїв: Іліон, 2015. С. 267–272.
6. Хайнус О.І. Поняття матеріальної відповідальності працівників у трудовому праві. Часопис Київського університету права. Київ. 2011. № 4. С. 410–414.
7. Луцок П.С. Концептуальні засади юридичної відповідальності в сучасних умовах розвитку трудового законодавства: дис. докт. юрид. наук: 12.00.05. Северодонецьк, 2017. 468 с.
8. Гладкий В.В. К вопросу о теории трудово-правовой ответственности. Стратегічні пріоритети в ХХІ столітті: мат. II Міжнар. наук.-практ. конф., (Київ, 14–15 лютого 2017 р.). Київ: СПД-ФО Пшонківський О.В., 2017. С. 86–90.
9. Васильев С.В. Судопроизводство по делам о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью гражданина при исполнении трудовых обязанностей: учеб. пособ. Харьков: Факт, 1999. 120 с.
10. Луцок П.С. Особливості матеріальної відповідальності роботодавця за трудовим законодавством України. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». Херсон. 2014. Т. 4. Вип. 5–2. Ч. 2. С. 38–40.
11. Самощенко И.С., Фарукшин М.Х. Ответственность по советскому законодательству. Москва: Юрид. лит., 1971. 240 с.
12. Беднякова Н.В. Правовые проблемы материальной ответственности работодателя: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Москва, 2006. 30 с.
13. Савин В.Т. Проблемы концепции трудово-правовой ответственности сторон трудового договора. Актуальные проблемы российского права. Москва. 2014. № 7. С. 1395–1404.

РЕАЛІЗАЦІЯ ПРИНЦИПУ СВОБОДИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У РАЗІ ЗМІНИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

У статті досліджено та проаналізовано питання реалізації принципу свободи трудового договору в разі зміни трудових правовідносин. Розглянуто особливості та основні компоненти вищезазначеного поняття. Досліджено особливості врегулювання питання реалізації принципу свободи трудового договору у разі зміни трудових правовідносин в Україні. Проведено правовий аналіз реалізації принципу свободи трудового договору в разі зміни трудових правовідносин та зроблено висновок, що принцип свободи трудового договору наділяє працівника та роботодавця широким колом можливостей щодо зміни умов майбутнього трудового договору. Останній визначає суб'єктивні права та обов'язки сторін трудових правовідносин, що виникають в результаті факту зміни трудового договору. Зроблено висновок, що в рамках дії цього принципу сторони мають право включати до трудового договору будь-які умови, що не заборонені законодавством, а потім їх змінювати. До цього додається, що взаємної згоди на зміну умов трудового договору потребуватимуть лише ті положення, які були спільно узгоджені сторонами та включені до тексту трудового договору.

Ключові слова: *правове регулювання, принципи трудового права, свобода трудового договору, трудове право, трудові правовідносини, умови трудового договору.*

В статье исследованы и проанализированы вопросы реализации принципа свободы трудового договора при изменении трудовых правоотношений. Рассмотрены особенности и основные компоненты вышеупомянутого понятия. Исследованы особенности урегулирования вопроса реализации принципа свободы трудового договора при изменении трудовых правоотношений в Украине. Проведен правовой анализ реализации принципа свободы трудового договора при изменении трудовых правоотношений и сделан вывод, что принцип свободы трудового договора наделяет работника и работодателя широким кругом возможностей по изменению условий будущего трудового договора. Последний определяет субъективные права и обязанности сторон трудового правоотношения, возникающие в результате факта изменения трудового договора. Сделан вывод, что в рамках действия этого принципа стороны вправе включать в трудовой договор любые условия, не запрещенные законодательством, а затем их менять. При этом взаимного согласия на изменение условий трудового договора требуют только те положения, которые были совместно согласованы сторонами и включены в текст трудового договора.

Ключевые слова: *правовое регулирование, принципы трудового права, свобода трудового договора, трудовое право, трудовые правоотношения, условия трудового договора.*

The article investigates and analyzes the issue of the implementation of the principle of freedom of labor contract with the change of labor relations. Features and main components of the aforementioned concept are considered. The peculiarities of the settlement of the issue as well as the implementation of the principle of freedom of the labor contract when changing labor relations in Ukraine are investigated. A legal analysis of the implementation of the principle of freedom of the labor contract with the change of labor relations was carried out and the conclusion that the principle of freedom

of the labor contract gives the worker and employer a wide range of possibilities for changing the conditions of the future employment contract. The latter, in turn, defines the subjective rights and obligations of the parties to the employment relationship that arise as a result of the change in the employment contract. It is concluded that within the framework of the principle of the freedom of the labor contract, the parties have the right to include in the employment contract any conditions not prohibited by law, and then change them. At the same time, mutual agreement on changing the terms of an employment contract will require only those provisions which were agreed upon by the parties jointly and included in the text of the employment contract.

Key words: legal regulation, principles of labor law, freedom of labor agreement, labor law, labor relations, terms of an employment contract.

Вступ. Водночас зі свободою укладення трудового договору важливою складовою принципу свободи трудового договору є свобода зміни його умов, що окреслює межі свободи найманого працівника та роботодавця щодо можливості зміни вже укладеного трудового договору.

Відзначимо, що положення діючого законодавства, які регулюють зміну трудового договору, що як спадок перейшли до національного трудового законодавства від колишнього Радянського Союзу, втратили свою актуальність і потребують переосмислення та вдосконалення. У діючому Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України) навіть відсутні терміни «зміна трудового договору», «зміна умов трудового договору» чи «зміна трудових правовідносин». Через це принцип свободи трудового договору набуває в цьому контексті особливого значення.

Предметом дослідження статті є питання реалізації принципу свободи трудового договору у разі зміни трудових правовідносин як необхідна умова функціонування механізму забезпечення прав людини у трудовому праві.

Постановка завдання. Мета статті полягає в тому, щоб на основі теорії трудового права, загальної філософської методології та праць вчених з цієї проблематики виявити і дослідити питання реалізації принципу свободи трудового договору у разі зміни трудових правовідносин та проаналізувати значення такого досвіду, визначити особливості його використання під час дослідження правових явищ в Україні, а також проаналізувати особливості використання такого досвіду в різних правових випадках.

Результати дослідження. Враховуючи тривалий характер трудових правовідносин, О.О. Коваленко зазначає, що для зовнішньої стабільності трудових відносин вони повинні бути інноваційно динамічними, постійно розвиватися та знаходитися у стані рухливої рівноваги [1, с. 180]. У стабільності трудових правовідносин зацікавлені обидві їх сторони. Однак стабільність трудових правовідносин не означає їх незмінність. Можливість динаміки (зміни) трудового договору під тиском об'єктивних та суб'єктивних факторів допомагає зберегти інтерес найманого працівника та роботодавця до збереження своїх правовідносин з метою досягнення позитивних результатів такої співпраці.

У літературі найчастіше трапляються такі суб'єктивні та об'єктивні причини зміни умов трудового договору, як втрата сторонами інтересу до окремих умов трудового договору та визнання недійсними окремих умов трудового договору; зміна об'єму правосуб'єктності працівника (рівня кваліфікації, стану здоров'я, досвіду роботи, матеріального становища, родинних відносин, місця проживання); зміни в організації виробництва та праці (роботодавці під тиском нестабільних економічних умов та конкуренції вимушені змінювати виробничі умови з метою ліквідації складних виробничих процесів і створення легших умов праці та раціонального її використання. Як наслідок такі рішення роботодавця є причиною та підставою зміни умов трудового договору); обставини надзвичайного характеру, які не залежать від волі сторін (виробничі аварії, стихійні лиха, епідемії, а також усунення інших обставин, що становлять або можуть становити загрозу життю, здоров'ю чи умовам життєдіяльності людей тощо); необхідність оперативного й ефективного управління використання кадрів на підприємстві, установі чи організації; дотримання правил охорони праці (переведення за станом здоров'я) тощо.

Однак, як зауважує С.Л. Повзун та С.М. Булах, які б зміни трудового договору не відбувалися, законодавство має чітко регулювати порядок їх здійснення [2, с. 181; 3, с. 10].

Чітка регламентація процесу зміни умов трудового договору та їх класифікація має важливе теоретичне і практичне значення, оскільки сприяє правильному розумінню та застосуванню норм, що встановлюють різний порядок та умови зміни трудового договору. Відсутність закри-

плених на законодавчому рівні дефініцій певних категорій та нечіткість змісту окремих норм права є причиною виникнення неоднозначних підходів до їх трактування та застосування і призводить до появи конфліктних ситуацій між сторонами трудових правовідносин. Тому спробуємо з'ясувати суть зміни трудового договору та законодавчо визначених способів внесення змін до трудового договору.

У Великому тлумачному словникову сучасної української мови слово «зміна» тлумачить-ся як перехід, перетворення чого-небудь у щось якісно інше [4, с. 373].

К.М. Гусов та В.М. Толкунова під зміною трудового договору розуміють зміну однієї або декількох його істотних умов, як обговорених сторонами трудового договору під час його укладення, так і похідних, передбачених трудовим законодавством [5, с. 211]. Однак у випадку відсутності норми права в тексті трудового договору відсутні й підстави говорити про зміну умов договору, оскільки відбувається зміна лише законодавчої норми. Тобто змінюються лише межі принципу свободи трудового договору, що не потребує згоди працівника та роботодавця.

На думку К.Ю. Мельника, під зміною трудового договору слід розуміти перехід, перетворення однієї або декількох істотних умов цього договору у змістовно іншу (інші) за ініціативою працівника, роботодавця або третіх осіб [6, с. 246].

Як вважає С. Б. Хохлов, із загального принципу договірного права – «договори повинні виконуватися» – випливає, що зміна змісту трудового договору можлива в тому ж порядку й у тій же формі, у яких відбувалося його укладення [7, с. 172]. Саме тому, за загальним правилом, умови трудового договору, які були визначені сторонами під час його укладення, повинні розглядатися як взаємоузгоджене рішення сторін, обов'язкове до виконання і працівником, і роботодавцем та незмінне в односторонньому порядку.

Відповідно до положень статті 31 КЗпП України [8] власник або уповноважений ним орган не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Однак, враховуючи те, що трудові правовідносини перебувають у безперервному русі, законодавством передбачено можливі способи зміни умов укладеного трудового договору.

Стаття 32 КЗпП України [8] передбачає такі способи зміни трудового договору, як переведення на іншу роботу, переміщення на інше робоче місце та зміну істотних умов праці. Зазначені способи зміни трудового договору мають самостійний характер і різний порядок застосування, проте в тексті вказаної статті важко знайти достатні критерії для розмежування понять «переведення», «переміщення» та «зміна істотних умов праці».

Аналіз статті 32 КЗпП України [8] показує, що її положення були сформовані за часів існування єдиної форми власності та відповідно єдиного роботодавця – держави. У ті часи, на думку Л.Ю. Бугрова, радянська держава дотримувалась позиції, що не можна, навіть суґубо формально, ставити в залежність від добровільної згоди працівника важливі аспекти, які стосуються оптимізації виробництва [9, с. 55].

Проектом Трудового кодексу [10] (далі – проект ТК) передбачено закріплення Глави 3 «Зміна умов трудового договору», однак ця глава містить такі ж способи зміни, як і чинний КЗпП України, зокрема зміна істотних умов праці, переміщення та переведення на іншу роботу (стаття 61 проекту ТК).

Слід зауважити, що оскільки трудовий договір крім умов містить й інші відомості, то доцільно було б назвати главу 3 проекту ТК «Зміна трудового договору», а не «Зміна умов трудового договору», і окремою статтею визначити порядок внесення змін до трудового договору, які не стосуються його умов, а містять іншу важливу інформацію, яка ідентифікує працівника та роботодавця.

Логічним вбачається закріплення можливості ініціювання внесення змін до трудового договору роботодавцем, працівником чи третіми особами. Однак чинне трудове законодавство та проект ТК України не закріплюють механізмів ініціювання внесення змін до трудового договору працівником. Зрозуміло, що компетенція та інтереси вказаних суб'єктів відрізняються, а отже і підстави внесення змін до трудового договору будуть різними, і якщо не надати можливість кожному з суб'єктів відстоювати власні інтереси, то буде відсутній ефективний механізм забезпечення трудових прав працівників.

У цьому контексті слушною є думка В.Я. Гоц, який зазначає, що ринок праці, як і будь-який інший, – це передусім двостороння домовленість, у яку ніхто не повинен втручатися. І за цим принципом належить формуватися взаємовідносинам між роботодавцем і працівником, а кожна сторона має сама турбуватися про свої інтереси. Держава ж повинна встановлювати відповідні правила поведінки, визначати механізми взаємодії між головними учасниками [11, с. 50].

Наприклад, якщо порівняти статті 21 та 24 проекту ТК, то можна побачити, що одна з них закріплює основні права працівника (стаття 21), інша – основні права роботодавця (стаття 24), однак у пункті 2 частини 1 статті 24 передбачено право роботодавця на укладання, зміну та розірвання трудових договорів з працівниками, а в статті 21 аналогічне положення відсутнє.

Відстоюючи рівність сторін трудового договору та проголошені на рівні Конституції такі принципи, як рівність і свобода праці, видається, що сторонам трудових правовідносин мають надаватися рівні права, що ще раз підтверджує важливість принципу свободи сторін трудового договору та необхідність його законодавчого закріплення.

Розглянемо детальніше такий вид зміни трудового договору, як переведення на іншу роботу. Законодавство не містить визначення «переведення на іншу роботу», однак аналіз статей 31, 32 КЗпП України [8] та пункт 31 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 6 листопада 1992 року [12] дає можливість стверджувати, що переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором, які є елементами трудової функції працівника.

У разі, коли трудовий договір укладено в усній формі, нерідко виникають спори про склад робіт (функцій), які зобов'язаний виконувати працівник. За письмової форми трудового договору таких спорів менше, але вони також можливі, оскільки не завжди вдається чітко окреслити і зафіксувати обсяг посадових обов'язків.

Думки науковців щодо сутності терміну «переведення на іншу роботу» можна розділити щонайменше на два підходи.

Представники першого підходу розглядають цю категорію у «вузькому» розумінні, тобто як зміну однієї з таких умов трудового договору, як трудова функція чи місце роботи. Так, наприклад, Н.Д. Гетьманцева під переведенням розуміє зміну трудової функції працівника та місця роботи, але у разі зміни трудової функції відбувається переведення на іншу роботу, а у разі зміни місця роботи – переведення до іншого місця роботи [13, с. 69].

А.М. Юшко вказує на те, що переведенням не слід вважати будь-яку зміну умов трудового договору або зміну істотних умов праці. Такі зміни у разі збереження попередньої трудової функції і місця роботи не є переведенням на іншу роботу. Відповідно, на її думку, під переведенням на іншу роботу слід розуміти такі зміни умов трудового договору:

– зміна місця роботи (підприємства або його відокремленого підрозділу, розміщеного у певній місцевості (населеному пункті) і наділеного трудовою правосуб'єктністю, або зміна місцевості, хоча б разом з підприємством, з яким укладений трудовий договір);

– зміна трудової функції (доручення працівникові роботи, яка не відповідає його спеціальності, кваліфікації, посаді, обумовленій під час укладення трудового договору, або покладення на нього завдань та обов'язків, не передбачених посадовою інструкцією, хоча б і в межах тієї ж спеціальності) [14, с. 9].

Я. Богданюк розглядає переведення як зміну необхідних умов трудового договору, зокрема місця роботи й виду роботи (трудова функція), що слугують основними критеріями переведення [15, с. 116].

Представники іншого підходу під терміном «переведення на іншу роботу» в широкому розумінні розглядають будь-яку зміну трудової функції працівника, а також зміну інших умов трудового договору, обумовлених угодою сторін, які не спричинені загальними змінами в організації виробництва та праці на підприємстві і вимагають згоди працівника. Так, Є.О. Голованова розуміє під переведенням зміну трудової функції працівника, місця роботи або інших суттєвих умов праці, що обумовлюються під час укладення трудового договору [16, с. 7].

Л.А. Сироватська вказує, що переведення – це зміна однієї з необхідних умов трудового договору, тобто трудової функції чи місця роботи, а також переміщення в тій же організації, пов'язане із зміною істотних умов праці [17, с. 140].

С.М. Булах необґрунтованим вважає надання загального поняття «переведення» виключно через такі категорії, як «трудова функція» й «місце роботи», оскільки в такому разі відбувається необґрунтоване звуження переведення, яке своєю чергою надає роботодавцеві переваги у вигляді можливості перемістити працівника, змінивши інші істотні умови праці, окрім трудової функції й місця роботи [18, с. 13].

У цьому контексті слід зазначити, що будь-яка умова трудового договору є обов'язковою для його сторін, тому порядок її зміни повинен бути зрозумілим як для роботодавця, так і для найманого працівника. Існування на доктринальному рівні таких різних підходів щодо визначен-

ня терміну «переведення» не може стати підґрунтям для однакового практичного застосування, а тому потребує чіткої правової регламентації.

Термін «переведення на іншу роботу» не слід сприймати буквально, оскільки робоче місце у разі такого переведення може змінюватися (переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією) або не завжди (переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації). У разі переведення на іншу роботу працівник усувається від виконання попередньої роботи з одночасним переходом на іншу роботу, тобто переводиться на іншу посаду (підвищення чи пониження у посаді) чи йому доручається виконання іншої роботи, ніж та, для виконання якої він приймався.

Вбачається, що переведення працівника на інше підприємство має свою специфіку. У цьому разі трудовий договір не змінюється, а припиняється. Цей вид переведення мав значення виключно з метою збереження безперервного стажу роботи (коли форма власності на засоби виробництва була лише державною), однак у сучасних умовах ця норма втратила своє значення і не відповідає потребам ринку праці.

Переведення до іншої місцевості разом з підприємством також має свої особливості. Як правило, під «іншою місцевістю» розуміють місцевість, що розташована поза межами адміністративно-територіальної одиниці, в якій працює працівник. Проте в літературі висловлено думку, що структурний підрозділ прирівнюється до місця роботи і є обов'язковою умовою трудового договору тільки в аспекті недопустимості зміни місцевості, де він розміщений. Зміна структурного підрозділу у разі зміни місцевості означатиме переведення, а зміна структурного підрозділу в межах тієї ж місцевості – переміщення на інше робоче місце. Переміщення ж працівника в інший відокремлений підрозділ підприємства завжди розглядається як переведення [19, с. 15]. Отже, у разі переміщення не можуть змінюватися умови трудового договору, які були погоджені його сторонами.

На основі аналізу різних поглядів науковців можна зробити висновок, що поняття «переведення на іншу роботу» вживається як узагальнююча категорія, що охоплює різні види переведень, водночас вчені не можуть дійти єдності щодо можливих підстав застосування цього способу зміни умов трудового договору.

З огляду на те, що категорія «переміщення» застосовується лише у разі зміни робочого місця працівника, коли воно не було обумовлене сторонами під час укладення трудового договору та водночас на проведення переміщення не потрібна згода працівника, вважаємо за доцільне виключити це положення з видів зміни трудового договору. Оскільки у разі укладення трудового договору сторони не вважали за необхідне обумовити конкретне робоче місце працівника, воно не мало для них суттєвого значення, а отже і не може вважатися істотною умовою трудового договору, і як наслідок, умова, яка відсутня в тексті трудового договору, не може змінюватися (оскільки її не існує в тексті договору) та не потребує згоди сторін.

Зміна робочого місця, у разі, коли воно не зафіксовано як умова трудового договору, не є зміною трудового договору і має розглядатися лише як реалізація суб'єктивного права роботодавця, а якщо сторони визначили робоче місце в тексті трудового договору, то його зміна має відбуватися в порядку, передбаченому для зміни умов, визначених сторонами трудового договору, за загальними правилами.

Отже, переміщення як право роботодавця не потребує згоди працівника, здійснюється шляхом доручення працівникові роботи, обумовленої трудовим договором на новому робочому місці у цьому ж структурному підрозділі або в іншому в тій же місцевості та не призводить до зміни умов трудового договору, а також має відповідати стану здоров'я працівника та повинно бути обумовленим інтересами виробництва.

Дія принципу свободи трудового договору проявляється й в інших способах зміни умов трудового договору, до яких належать такі:

1) покладання на працівника водночас зі своєю основною роботою обов'язків іншого працівника (постійно або тимчасово). У першому випадку говорять про суміщення професій (посад), у другому – про виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника;

2) доручення працівникові разових робіт, що не входять у коло його посадових (професійних) обов'язків. У цьому випадку говорять про доручення виконання важливих (особливо важливих) завдань, за виконання яких зазвичай виплачується тимчасова надбавка або разова премія;

3) збільшення (зменшення) обсягу робіт за тією ж професією (спеціальністю) у разі перегляду норм праці (норм обслуговування, чисельності); без перегляду норм. У першому випадку

зміні умов трудового договору не відбувається, оскільки обсяг робіт змінюється незалежно від волі сторін трудового договору. У другому випадку відбувається зміна умов трудового договору, яка потребує згоди працівника.

В узагальненому вигляді зміна трудового договору за взаємною угодою сторін складається з таких етапів:

1) подача працівником письмової заяви роботодавцю з додаванням, за необхідності, підтверджуючих документів (наприклад, медичного висновку) чи звернення роботодавця до працівника з відповідною пропозицією;

2) розгляд пропозиції;

3) проведення переговорів сторін з метою досягнення угоди (в разі необхідності);

4) оформлення результатів переговорів.

Принцип свободи трудового договору на стадії зміни трудового договору має втілюватися в трудові правовідносини за умови дотримання таких правил:

– наявність у сторін необхідного обсягу трудової правосуб'єктності;

– можливість зміни умов за ініціативою працівника, роботодавця та третіх осіб;

– будь-яка зміна трудового договору повинна здійснюватися за згодою обох сторін трудових правовідносин (крім випадків, встановлених законодавством);

– відсутність примусу щодо зміни, тобто добровільність рішення сторін;

– умови, визначені сторонами під час укладення трудового договору, можуть бути змінені за взаємною згодою сторін шляхом зміни умови трудового договору, доповнення договору новою умовою, виключення умови договору чи поєднання декількох способів внесення змін;

– письмова форма надання згоди на зміну будь-яких умов трудового договору та письмова форма закріплення досягнутої домовленості (крім випадків, встановлених законодавством);

– встановлення строку, протягом якого згода працівника є дійсною, можливість зміни свого рішення у межах певного строку;

– трудові правовідносини не повинні припинятися у зв'язку з внесенням змін до трудового договору, яким вони врегульовані;

– неприпустимість зміни умов трудового договору (переведення) тимчасово відсутнього працівника, за яким зберігається місце роботи.

У разі недотримання вказаних правил зміна умов трудового договору має бути визнана неправомірною, а працівник має бути поновлений на попередньому місці роботи (чи йому мають бути поновлені попередні умови праці).

Висновки. Отже, аналіз законодавства, доктрини трудового права та судової практики дає підстави зробити такі висновки:

1) термін «переведення на іншу роботу» охоплює лише випадки зміни трудової функції працівника, обумовленої під час укладення трудового договору, а також переведення на роботу на інше підприємство або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, і потребує згоди працівника. Що стосується зміни інших умов трудового договору, то єдиної позиції не вироблено;

2) зміна істотних умов трудового договору (крім спеціальності, кваліфікації та посади) допускається лише за наявності об'єктивних обставин, тобто змін в організації виробництва і праці. Такі зміни відбуваються без фактичного погодження цих та інших істотних умов трудового договору з працівником, але з дотриманням встановленої процедури попередження;

3) категорія «переміщення» стосується лише тих ситуацій, коли змінюється робоче місце працівника за умови, що воно не було визначене сторонами під час укладення трудового договору та не потребує згоди працівника. З огляду на те, що переміщення не впливає на зміст трудового договору, підтримуємо позицію тих науковців, які вважають, що норма, яка стосується переміщення працівника, необхідно виключити з переліку способів зміни трудового договору та виділити в окрему статтю, оскільки ці правовідносини мають інший характер та не стосуються зміни умов трудового договору. Отже, зміна робочого місця у разі, коли воно не зафіксовано як умова трудового договору, не є зміною трудового договору і має розглядатися лише як реалізація суб'єктивного права роботодавця, а якщо сторони визначили робоче місце в тексті трудового договору, то його зміна має відбуватися в порядку, передбаченому для зміни умов, визначених сторонами трудового договору, за загальними правилами. Водночас стаття, яка стосуватиметься переміщення, має містити положення, вироблене судовою практикою, про те, що переміщення не може бути безмотивним, не обумовленим інтересами виробництва. Вважаємо, що закріплення зазначеного положення на рівні трудового законодавства сприятиме утвердженню принципу свободи сторін трудового договору та запобігатиме виникненню випадків зловживання правом з боку роботодавця;

4) зміна трудового договору – це можливий етап триваючих трудових правовідносин, на якому відбувається зміна суб'єктивних прав, юридичних обов'язків (умов договору) та інших відомостей, які були внесені працівником та роботодавцем до трудового договору, тобто будь-яка зміна змісту трудового договору направлена на уточнення, доповнення, скасування (чи поєднання цих способів) договірних умов, що становлять текст трудового договору, якщо внаслідок цих змін трудові правовідносини не припиняються (тривають).

Наявність чітких підстав та процедури зміни трудового договору дозволить мінімізувати ризики у відносинах між працівником та роботодавцем, сприятиме визначеності сторін щодо динаміки трудових правовідносин та забезпечить дотримання прав, свобод та інтересів сторін трудового договору.

Під час укладення чи існування трудового договору сторони мають бути наділені законодавчо закріпленим правом передбачити умови зміни трудового договору, що значно розширить сферу договірної регуляції та сприятиме затвердженню принципу свободи трудового договору в правовій свідомості працівника та роботодавця.

Список використаних джерел:

1. Коваленко О.О. Правові проблеми свободи волі сторін при укладанні, зміні та припиненні трудового договору: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05. К.: Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. 180 с.
2. Повзун С.Л. Вдосконалення правового регулювання порядку реалізації зміни умов трудового договору. Часопис Київського університету права: Український науково-теоретичний часопис. 2011. № 3. С. 181–183.
3. Булах С.М. Принципи і способи правового регулювання переведення та переміщення працівників в умовах ринкової економіки: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; НАН України, Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького. К., 2011. 16 с.
4. Бусел В.Т. Великий тлумачний словник сучасної української мови / гол. ред. В.Т. Бусел. К.; Ірпінь: Перун, 2002. 1440 с.
5. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: ученик. М.: Проспект, 2003. 496 с.
6. Мельник К.Ю. Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів: монографія. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2009. 360 с.
7. Курс російського трудового права: в 3 т. / науч. ред.: Е.Б. Хохлов. С.-Пб.: Юрид. центр Пресс, 1996. Т. 3: Трудовой договор. 2007. 656 с.
8. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
9. Бугров Л.Ю. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. Трудовое право. М.: Интел-Синтез, 2007. № 2. С. 55–59.
10. Проект Трудового кодексу України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
11. Гоц В.Я. Угоди в трудовому праві в умовах ринкової економіки. Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи: матер. наук.-практ. конф. (Запоріжжя, 25–26 червня 2004 р.) / за заг. ред. В.С. Венедіктова. Х.: Вид-во НУВС. 2004. с. 48–50.
12. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 6 листопада 1992 року. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
13. Гетьманцева Н. Новація умов трудового договору. Юрид. Україна. 2007. № 3. С. 64–70.
14. Юшко А.М. Переведення на іншу роботу: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право, право соціального забезпечення». Харків, 2002. 20 с.
15. Богданюк Я. Концептуальні підходи до визначення поняття «переведення». Підприємство, господарство і право. 2009 № 4. С. 113–116.
16. Голованова Е.А. Переводы рабочих и служащих на другую работу / отв. ред.: В.И. Никитинский. М.: Юрид. лит., 1986. 96 с.
17. Сыроватская Л.А. Трудовое право. М.: Юристъ, 1995. 140 с.
18. Булах С.М. Принципи і способи правового регулювання переведення та переміщення працівників в умовах ринкової економіки: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; НАН України, Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького. К., 2011. 16 с.
19. Юшко А. М. Переведення на іншу роботу: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право, право соціального забезпечення». Харків, 2002. 20 с.

УДК 349.2

ДАРСАНІЯ Л.В.

ОСОБЛИВОСТІ РИЗИКУ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ ТА ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

У статті проаналізовано специфіку ризику у трудовому праві та праві соціального забезпечення. Визначено особливості ризику у трудовому праві та праві соціального забезпечення.

Ключові слова: соціальний ризик, трудові права, право соціального забезпечення, соціальний захист, соціальна допомога.

В статье проанализирована специфика риска в трудовом праве и праве социального обеспечения. Определены особенности риска в трудовом праве и праве социального обеспечения.

Ключевые слова: социальный риск, трудовые права, право социального обеспечения, социальная защита, социальная помощь.

In the article analyzed the specifics of risk in labor law and the right of social security. The peculiarities of risk in labor law and the right of social security are determined.

Key words: social risk, labor rights, social security right, social protection, social assistance.

Вступ. У сучасних реаліях у науковій сфері теорія ризиків соціально-трудова відносин лише починає формуватися. Складність досліджуваної проблеми полягає, насамперед, у тому, що на законодавчому рівні ці поняття не закріплено ні в національному законодавстві, ні міжнародними нормативними актами, а також ці визначення не розглянуті на рівні проектних законів, а лише фрагментарно досліджуються у науковій літературі. Тобто міжнародні та внутрішньодержавні акти визначають лише саму систему цих ризиків.

Збільшення міжнародної конкуренції, технологічні трансформації, зміни в демографічній та сімейній поведінці, спровоковані посиленням активності жінок у професійній діяльності, – усе це сприяє виникненню нових трудових та соціальних ризиків. Останні призводять до необхідності посилення державного регулювання і втручання для забезпечення стабільності суспільства. Тому дослідження особливостей трудового і соціального ризику потрібно визначити актуальним нагальним завданням.

Питанню трудового ризику та соціального ризику певним чином приділяли увагу такі науковці, як А.П. Альгін, Л.І. Абалкін, А.Л. Баланда, С.М. Березін, О.В. Бондар, Н.В. Болотіна, Н.А. Вігдорчик, Г.Л. Вознюк, Т.З. Гарасимів, Л.В. Забелин, А.Г. Загородній, О.М. Залетов, Я.С. Ларіна, В.Ю. Лопунін, Е.Е. Мачульська, С.В. Мочерний, С.М. Нікітін, А.Н. Ніколаєв, І.С. Назаров, Д.Ф. Кастрюлін, Г.В. Осовська, О.А. Осовський, А.В. Петровський, Б.Н. Порфір'єв, О.П. Петровська, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.Г. Павлuchenко, В.Д. Роїк, Р.І. Смагулова, Р.Б. Сабодаш, М.С. Санталова, Л.Г. Скрипник, А.А. Собчак, А.М. Соколов, Г.А. Суханов, О.А. Устенко, К.Л. Феофанов, Е.В. Харінов, Л.С. Шевченко, Л.А. Юрчук, М.Г. Ярошевський, О.І. Ястремський та інші. Варто вказати, що поняття трудового ризику та соціального ризику не було окремим об'єктом наукового дослідження.

Постановка завдання. Отже, наше дослідження спрямоване на вирішення питання щодо недостатньої розробленості характеристики ризиків у науковій доктрині трудового права та чинному національному законодавстві. Вирішення вищевказаних проблем буде сприяти належній кодифікації трудового законодавства та правильного застосування його норм у практичній діяльності суб'єктів трудових відносин.

© ДАРСАНІЯ Л.В. – аспірант (Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди)

Результати дослідження. Соціальний ризик або ризик соціального забезпечення визначають як подію, яка породжується об'єктивними соціальними причинами, що загрожують нормальному відтворенню фізіологічної і соціально-економічної життєдіяльності, та з настанням якої громадяни та члени їх сімей можуть втратити тимчасово або назавжди засоби до існування чи потребують додаткового матеріального забезпечення та не можуть самостійно її уникнути.

С. Синчук визначає соціальні ризики за сукупністю певних ознак. Вона вважає, що соціальні ризики за правом соціального забезпечення характеризуються такими ознаками:

1) мають виключно об'єктивний характер (настають незалежно від волі особи та не можуть бути усунені нею самостійно через зовнішні чинники, а не з будь-яких суб'єктивних причин);

2) обмежують (чи порушують) життєдіяльність людини та зумовлюють її соціальну незабезпеченість;

3) закріплені національним законодавством як обставини, внаслідок настання яких особа може потребувати допомоги держави чи суспільства;

4) є потенційно закономірними для кожної людини (обов'язково або, як правило, трапляються чи можуть трапитись за певних обставин) [1, с. 55–60].

Ця класифікація, безумовно, доречно та широко характеризує *основні положення стосовно соціальних ризиків*, але для детальнішої характеристики доцільно її доповнити такими ознаками:

– є елементами, які визначають, що виникнення певних обставин у будь-якій ситуації позначається на матеріальному життєвому рівні особи;

– закріплені у законодавстві та їх перелік є вичерпним, тобто розширеному тлумаченню не підлягає;

– є обов'язковою частиною юридичного складу, тобто виступають частиною виду соціального забезпечення.

М.П. Шаварина визначає у своєму дослідженні такі ознаки соціального ризику:

1) об'єктивний характер (настають незалежно від волі особи);

2) виникнення впливає на матеріальний, життєвий рівень особи;

3) закріплені у законодавстві, їх перелік вичерпний, тобто розширеному тлумаченню не підлягає;

4) є підставою для призначення певного виду соціального забезпечення [2].

Означена класифікація є досить ґрунтовною та передає значущі елементи розуміння соціального ризику. Але необхідно наголосити на тому, що виділені ознаки є загальними, тому можна говорити, що М.П. Шаварина не повністю розкрила це явище, хоча зазначені позиції щодо розуміння та виділення ознак досить схожі на встановлені вище, які виділяє у своєму дослідженні С. Синчук.

В. І. Награда соціальні ризики характеризує наявністю таких ознак:

1) закріплені міжнародним та національними законодавствами в якості обставин, за умови настання яких особа потребує допомоги держави чи суспільства;

2) мають об'єктивний характер, тобто їх настання відбувається незалежно від волі особи і вони не можуть бути усунутими нею самостійно;

3) порушують звичний ритм життєдіяльності людини та зумовлюють її матеріальну незабезпеченість;

4) потенційно закономірні для кожної людини, тобто настають обов'язково чи відбудуться за певних умов [3].

Стосовно цієї класифікації варто наголосити те, що автором виділено значні особливості, які характеризують соціальний ризик. Також потрібно зазначити, що ця класифікація, хоча й у певній мірі є схожою на вищезазначені, що в принципі логічно, але виокремлює певні й власні особливості, зокрема закріплення не лише національним законодавством, але й міжнародним. Також доцільно сказано, що важливою ознакою є вплив на ритм життя людини, до якого вона звикла, що виокремлює цю класифікацію з-поміж інших.

Під час аналізу підходів до розуміння соціального ризику постає необхідність визначити власні ознаки соціального ризику та сформулювати дефініцію цього поняття. Отже, серед ознак соціальних ризиків потрібно виокремити такі:

1) мають об'єктивний характер. Тобто не можуть наставати та припинятися залежно від волі особи, тому ця ознака характеризує те, що суб'єкт не може на них впливати. Об'єктивна сторона ризику обумовлена невизначеністю зовнішнього середовища відносно суб'єкта. Але оціни-

ти невизначеність можна лише оцінивши її вплив на розвиток ситуації шляхом визначення вірогідності виникнення певної події. Отже, можливість визначення вірогідності певних результатів, виникнення додаткового прибутку чи збитків, випадковий характер подій – все це об'єктивні характеристики ризикової ситуації;

2) завжди впливають на матеріальне життєве забезпечення особи. Тобто ця ознака характеризує вплив певного явища, що відображається на матеріальному становищі та є доречним для розуміння саме соціального ризику. Але потрібно наголосити, що вплив на матеріальне становище може бути як позитивним, тобто прибутковим, який покращує матеріальне забезпечення особи, чи навпаки небажаним, що спричинює певні фінансові чи інші матеріальні втрати, а також інколи матеріальне забезпечення у разі виникнення соціального ризику може залишатися незмінним. Тобто в будь-якому випадку певним чином ця ознака буде присутньою в соціальному ризику;

3) мають вичерпний перелік, який закріплено на законодавчому рівні. Ця ознака характеризує соціальний ризик як законодавчо закріплений, хоча на законодавчому рівні не визначено дефініції даного явища, але перелік (класифікація) закріплюється. Отже, у Конституції України окреслюється вужче коло соціальних ризиків, ніж передбачено іншими нормативно-правовими документами. Так, в Конституції йдеться про втрату працездатності, старість, втрату годувальника, безробіття. Соціальні ризики як підстава для набуття людиною права на соціальне забезпечення були встановлені у міжнародних актах та національних актах. Наприклад, визначаючи перелік ризиків, які є традиційними, посилаються на Конвенція Міжнародної організації праці № 102 [4] та Європейський кодекс соціального забезпечення [5]. Відповідно до норм Кодексу держави повинні надавати соціальні допомоги у зв'язку з 9 традиційними соціальними ризиками – хворобою, безробіттям, старістю, трудовим каліцтвом, професійною хворобою, вагітністю та пологами, утриманням дітей, інвалідністю, втратою годувальника [6]. Ці ризики зменшення або і взагалі втрати доходу характеризуються своєю типовістю та мають притаманний їм коефіцієнт вірогідності у житті особи, саме тому вони є основою для соціальних виплат через здійснення соціального страхування. Тобто ці норми закріплюють сучасний перелік соціальних ризиків, визнаний міжнародним співтовариством;

4) є потенційними та закономірними для кожної особи. Під соціальний ризик може підпадати будь-яка особа та для кожного суб'єкта соціальний ризик настає неочікувано. Ця ознака певним чином прирівнює всіх суб'єктів соціального забезпечення та характеризує соціальний ризик як незалежне явище від суб'єктів і є об'єктивною, впливаючи на його настання за будь-яких непередбачуваних та неочікуваних умов стосовно кожної особи без виключення. Тому визначена ознака є останньою, але не більш ґрунтовною та визначаючою правову природу соціального ризику, що дозволяє нам зрозуміти та проаналізувати досліджуване явище. Тож з огляду на це покладення доречно зазначити, що ця ознака характеризує соціальний ризик як потенційно закономірний для кожного суб'єкта. Проте слід наголосити на тому, що останній елемент класифікації є одним з найвпливовіших для розуміння всієї сутності природи ризику соціального забезпечення.

Висновки. Під час дослідження цієї теми було проаналізовано низку наукових праць як юридичної так, і економічної, психологічної, політичної та філософської літератури, що сприяло визначенню та розумінню дефініцій трудових ризиків і ризиків соціального забезпечення.

Поняття трудового ризику та ризику соціального забезпечення характеризується нечіткістю та неповнотою вираження дослідниками, а також невизначеністю. По-перше, невизначеність спричинена у випадку поняття трудового права малою кількістю досліджень зі сторони науковців, можна сказати майже мізерною кількістю, а у соціальному забезпеченні навпаки за наявності великого обсягу визначень, які суттєво відрізняються одне від одного, виникають розбіжності в поглядах стосовно розуміння цього поняття. По-друге, більшість характеристик, наведених науковцями стосовно теми дослідження, розглянуто не повністю, і характеризуються вони не зовсім чітко, а розмито, що спричинено відсутністю комплексного дослідження окресленої теми.

Список використаних джерел:

1. Синчук С. Теорія соціального ризику за правом соціального забезпечення. Право України. 2003. № 3. С. 55–60.
2. Шаварина М.П., Шаманська Н.В. Пенсійне страхування в контексті соціальних ризиків. URL: <http://www.pu.if.ua/depart/Finances/resource/file.pdf>.
3. Надрага В.І. Соціальний захист в системі мінімізації соціальних ризиків. Соціально-трудова відносина: теорія та практика. 2014. № 2. С. 486–490.

4. О минимальных нормах социального обеспечения: Конвенция МОП от 31.12.2001. № 102. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_390.

5. Европейський кодекс соціального забезпечення: Кодекс Ради Європи від від 16.04.1964 № ETS N 48. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_329.

6. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.

УДК 349.2

ДУДІН В.М.

ЧИ УСУНЕ НЕВИПРАВДАНУ ДИФЕРЕНЦІАЦІЮ СКАСУВАННЯ КОНТРАКТУ У НОВОМУ ТРУДОВОМУ КОДЕКСІ?

Стаття присвячена питанню, чи виправдало себе запровадження контракту як особливої форми трудового договору у рамках постсоціалістичної модернізації законодавства. Стрімке розширення сфери застосування контрактів у поєднанні з нечіткістю регулювання призвело до зниження захисту цілих категорій працівників. Зроблено висновок, що спроба подолати виклики шляхом скасування контрактів у новому Трудовому кодексі викличе нові правові проблеми.

Ключові слова: *контракт, диференціація, трудовий кодекс, ЄС, дискримінація.*

Статья посвящена вопросу, оправдало ли себя введение контракта как особой формы трудового договора в рамках постсоциалистической модернизации законодательства. Стремительное расширение сферы применения контрактов в сочетании с нечеткостью регулирования привело к снижению защиты целых категорий работников. Сделан вывод, что попытка преодолеть вызовы путем отмены контрактов в новом Трудовом кодексе вызовет новые правовые проблемы.

Ключевые слова: *контракт, дифференциация, трудовой кодекс, ЕС, дискриминация.*

The article is devoted to the question whether the introduction of a contract as a special form of an employment contract within the framework of post-socialist modernization of legislation was justified. The expansion of the scope of contracts in conjunction with the lack of clarity of regulation has led to a reduction in the protection of the entire categories of workers. The attempt to overcome the challenges by abolishing contracts in the new Labor Code will cause new legal problems.

Key words: *contract, differentiation, labor code, EU, discrimination.*

Вступ. Контракт, передбачений Кодексом законів про працю, викликає неоднозначні оцінки науковців та породжує численні проблеми на практиці. Правову природу контракту досліджували В.І. Прокопенко, С.В. Венедіктов, Н.М. Хуторян, Н.О. Мельничук, В.Г. Ротань, О.Є. Сонін та інші. Незважаючи на тривалий період його застосування, численні питання так і не отримали однозначних відповідей. Досить часто судова практика йде врозріз з орієнтирами, що формувались представниками науки. Вчені визнають, що такий особливий вид трудового договору призвів часом до не виправданих обмежень та ускладнив правозастосування. Пов'язана з контрактом диференціація далеко не завжди розглядається як виправдана. Контракти не створили нових стимулів для розкриття творчого потенціалу, проте спростили звільнення

представників масових професій та поставили під сумнів основоположні гарантії, передбачені трудовим правом (зокрема, для сімейних працівників). Яким би консервативним нам не здавався Кодекс законів про працю (далі – КЗпП), але з моменту запровадження контракту трудове законодавство рухалось уперед. Викликані ринковими умовами зміни дещо змінили роль контрактів. Разом з тим очікувані реформи у сфері праці дають шанс розв'язати наявні суперечності. Потрібно проаналізувати коло проблем та зрозуміти, чи може їх подолати прийняттям проекту нового Трудового кодексу України (проект ТКУ) [1].

Постановка завдання. Метою дослідження є визначити доцільність відмови від контракту як особливого виду трудового договору.

Результати дослідження. Істотне значення має такий критерій диференціації трудових відносин, як можливість укладення з працівниками контрактів, підкреслював В.І. Прокопенко [2, с. 87]. Диференціацію працівників залежно від можливості укладення контракту, коли це передбачено законом, А.О. Волосенко називає диференціацією за змістом [3, с. 125]. Дехто із вчених вважає, що диференціація все частіше здійснюється на підставі контракту, проте він не є джерелом права. Правильною варто вважати позицію О.М. Лушнікова та М.В. Лушнікової. Вони вказували на явище поглиблення диференціації правового регулювання трудових відносин на нормативному рівні та їх індивідуалізацію на індивідуально-договірному [4, с. 271]. Саме на основі законодавства виникає диференціація, пов'язана із контрактами. Як оцінюють сучасні науковці регулювання особливостей контракту?

На проблемні моменти у регулюванні контрактів вказують О.І. Кисельова та Н.В. Трук. «Невизначені підстави для встановлення диференціації щодо укладення контракту», за їхніми словами, можуть призвести до дискримінації [5, с. 305]. «Сьогодні контракт має більше негативних аспектів для працівника, ніж позитивних. Так, контракт не допускає можливості його перетворення на трудовий договір на невизначений строк. Крім цього, практика застосування контрактів у правоохоронних органах України свідчить про те, що вони, як правило, крім строкових трудових правовідносин нічого додатково для працівників не встановлюють», – висловив чітку позицію К.Ю. Мельник [6, с. 219]. Дещо іншої точки зору дотримується Т.П. Яценко у питанні врегулювання служби в органах внутрішніх справ: «українське законодавство про контракти в цілому відповідає сучасним вимогам і є значним кроком уперед у формуванні механізму регулювання трудових правовідносин». Пояснюється це, зокрема, можливістю встановити відповідальність за дострокове розірвання контракту, адже «договірні санкції дівіші від нормативних» [7, с. 261].

Аргументи на користь існування контрактів називала й К.А. Малиновська: 1) контракт є дієвим регулятором трудових правовідносин керівників підприємств, адже забезпечує індивідуалізацію регулювання; 2) він враховує особисті ділові якості; 3) трудовим законодавством не враховуються особливості роботи таких працівників; 4) він є гнучкою формою регулювання [8, с. 164–165].

Визнає цінність контрактів і Н.О. Мельничук: «Поява контракту як особливої форми врегулювання трудових відносин стала реакцією на невиразний, нечіткий і занадто загальний зміст трудових договорів» [9, с. 318]. Щоправда, недоліком є те, що контракт не чітко врегульований законодавством. Серед переваг контракту перед трудовим договором вона називає те, що працівника не можна звільнити у зв'язку зі скороченням штату [9, с. 319]. Підтвердження цієї тези у судовій практиці віднайти не вдалося. Разом з тим Ю.П. Дмитренко висловив думку, що сторони контракту можуть зменшити кількість підстав для звільнення, передбачених законодавством [10, с. 233]. При цьому В.Г. Ротань і О.Є. Сонін наголошують, що варто відрізнити «умови» від «підстав» припинення трудових відносин (ч.3 ст.21 КЗпП говорить саме про «умови»). Під цим, на їхню думку, можна розуміти особливості порядку звільнення: скажімо, прописати непотрібність погоджувати звільнення з профспілкою або ж навпаки передбачити його обов'язковість.

Сфера застосування контракту розширюється, хоча ясності щодо логіки законодавця бракує. Контракт був покликаний дати більшу свободу приватним власникам. Втім, сфера використання контракту розширювалась після резонансного Рішення КСУ №12-рп/98 від 09.07.1998 року, головним чином, у публічному секторі. Приміром, завдяки змінам до Закону України «Про культуру» у 2016 р. строкові контракти дозволили укладати з творчими працівниками державних і комунальних театрів.

Вчені нараховують близько 50 випадків, коли укладення контрактів правомірне. Однак межі законної поведінки украї розмиваються. Якщо стосовно укладення контрактів з певними професійними групами спостерігалась певна ясність, то стосовно суб'єктів господарювання, які

вправі укладати контракти, є суперечки. Як підкресливали В.Г. Ротань та О.Є. Сонін, контракт відповідно до ст. 3 КЗпП міг укладатись і тоді, коли це було передбачено статутами підприємств з іноземними інвестиціями [11, с.84–85]. Хоча такий контракт, введений на підставі статуту, нібито містити додаткових підстав звільнення не може. С.В. Венедіктов вказував на можливість укладення контракту з усіма працівниками, зайнятими в господарському товаристві («згідно зі ст. 46 Господарського кодексу України, підприємці мають право укладати з громадянами договори (контракти, угоди) щодо використання їхньої праці») [12, с. 66]. Схожу думку ще раніше висловлював В.І. Прокопенко: «контракт може застосовуватись на підприємствах з новими формами організації та оплати праці», «тобто там, де суб'єкти мають більшу самостійність в питаннях організації та стимулювання праці» (куди було віднесено й господарські товариства). Вчений пояснює позицію наступним: «виходячи з принципу добровільності оформлення трудових відносин», сторони можуть досягти угоди про оформлення контракту, «навіть у випадку, коли сфера застосування контракту на цю категорію працівників не поширюється» [2, с. 88, с. 215].

При цьому В.І. Прокопенко вважає загалом невиправданим підхід законодавця до диференціації регулювання трудових відносин за допомогою контракту. За його словами, законодавець не завжди намагається знаходити будь-які об'єктивні підстави, які б обґрунтували необхідність укладення контрактів. Дозвіл укладати контракти з працівниками товарної біржі, працівниками системи освіти, з усіма працівниками національних навчальних закладів свідчить про відсутність об'єктивних підстав, що це питання вирішувалось виходячи з чисто суб'єктивних міркувань [2, с. 87]. Схожого висновку дійшли й інші авторитетні вчені: в Україні існує «випадково створений набір правових підстав» для укладання контрактів [11, с. 87].

Вельми поширеною є думка, що контракт не виправдав покладених на нього сподівань і розв'язав руки роботодавцям. «Контракт дозволяє максимально індивідуалізувати кожну конкретну угоду про працю, наповнити її специфічним змістом <...> Фактично ж він досить часто укладається з протилежною метою, як черговий спосіб порушення трудових прав і свобод людини, обмеження прав працівника в часі», – упевнений В.І. Прокопенко [2, с. 225].

Разом з тим, є вчені, котрі не побачили радикальних змін, викликаних використанням контрактів. Незважаючи на значний закладений потенціал, часто укладення контракту перетворювалось на формальність, зазначала С.В. Дріжчана [13, с. 27].

Чимало вчених пояснюють це тим, що роботодавці часто просто не знали, якими є межі застосування контрактів і побоювались допустити порушення. Як неодноразово було підтверджено Верховним Судом України, на контрактну форму трудового договору не поширюється положення ст. 9 КЗпП про те, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними. Отже, контракт може погіршувати умови праці. Проте як саме погіршувати і які саме умови – викликає суперечки й понині. Так, К.М. Гусов вважав допустимим залучати працюючого за контрактом до роботи 50 годин на тиждень, якщо це компенсувалось доплатами й пільгами [14, с. 425]. Хоча дослідниця А.І. Ставцева казала про неможливість встановлення таких умов, які ведуть до погіршення охорони праці та ризиків для здоров'я працівника [15, с. 282]. Сюди вона відносила і збільшення робочого часу. При цьому В.Г. Ротань і О.Є. Сонін вважають, що погіршення може допускатись лише щодо тих умов, які передбачені в ч. 3 ст. 21 КЗпП. Крім того, З.Я. Козак вказує, що «підстави відсторонення працівника можуть бути передбачені і контрактом, адже згідно з ч. 3 ст. 21 КЗпП України його сторони визначають права та обов'язки» [16, с. 62]. Проте судова практика пішла іншим шляхом: контрактом можна визначити додаткові умови звільнення, але не відсторонення [17].

Варто визнати, що положення контракту були свого часу позитивно сприйняті іноземними інвесторами. Їхню позицію відображає дослідження проекту Black Sea Labour Market Reviews [18, с. 128]: на відміну від трудового договору, що регулюється жорсткими вимогами КЗпП, сторони контракту мають право на власний розсуд визначати строки й умови трудових відносин. Головним недоліком експерти вважають те, що укладати його можна лише в передбачених законом випадках: головним чином, з менеджерами, а не усіма працівниками. «Найбажанішою» формою оформлення трудових відносин називали контракт і бізнес-консультанти з юридичної фірми Frishberg&Partners [19, с. 207–209]. Окремі вчені підкреслюють, що контракт з'явився у конкретних історичних умовах. Д.В. Авескулов доводить, що контракт виник, коли трудове законодавство було зарегульованим. За умов командно-адміністративної системи така ознака як узгодження сторонами умов праці могла слугувати для відмежування контрактів від трудових договорів. «Проте натепер свобода сторін щодо встановлення розміру оплати праці швидше відрізняє між собою державні та недержавні підприємства», – підкреслює вчений [20, с.84–85].

Отже, проблеми виникають, як у разі з'ясування сфери укладення контрактів, так і щодо їх змісту. У чому ж нині полягає особливість контрактів? По-перше, дія контракту завжди обмежена певним строком, підкреслював В.І. Прокопенко. По-друге, контракт завжди має містити, крім основних, факультативні (додаткові) зобов'язання сторін [2, с. 223]. Зазначимо, що не всі вчені погоджуються з думкою про обов'язкову строковість контракту, вказує Т.П. Яценко [21, с. 247]. В усякому разі справедливим є зауваження, що контракт переважно укладається на визначений строк, проте для виконання роботи, що має постійний характер.

Сумніви виникають і стосовно інших умов. «Специфіка контракту полягає в тому, що він має вмісткий порівняно з іншими видами індивідуальних угод зміст, охоплюючи умови, що стосуються не тільки питань організації й оплати праці, а й соціально-побутової сфери», – зазначала С.В. Дріжчана [13, с. 26]. Хоча, як відомо, встановлення соціально-побутових пільг не забороняється і у трудовому договорі згідно із ст. 9-1 КЗпП.

Як зазначала Я.В. Сімутіна, «до контракту можуть включатися умови, що збільшують обсяг відповідальності працівника за невиконання обов'язків за контрактом» [22, с. 71–72]. Хоча покласти повну матеріальну відповідальність можна тільки на працівників, визначених у ст. 134 КЗпП.

Навряд чи встановлення додаткових заохочень або заборони працювати за сумісництвом можна називати невід'ємною ознакою контракту. Диспозитивні норми КЗпП дозволяють прописати такі умови і в звичайному трудовому договорі [22, с. 40]. Те, що будь-які умови можна передбачити і в трудовому договорі, крім строку та додаткових підстав для його розірвання, визнавав і В.Я. Гоц [23, с. 149]. До речі, саме з підставами припинення трудових відносин пов'язана чи не найбільша кількість судових спорів та наукових диспутів.

Українське трудове законодавство успадкувало від радянського принцип захисту прав працівника від незаконних звільнень, побудований на вичерпному переліку підстав для звільнення, підкреслювала Н.М. Хуторян [22, с. 87]. Контракт, як відомо, дозволяє відійти від цього правила. Через це С.В. Венедіктов вказував, що можливість встановлювати додаткові підстави звільнення у контракті «суперечить загальній соціальній спрямованості трудового права» [12, с. 66].

Наскільки виправданими стали побоювання щодо звільнення на підставах, передбачених контрактом (п. 8 ст. 36 КЗпП)? Відповідь на це запитання надає судова практика і теоретичні узагальнення. Так В.Д. Авескулов виділяє чотири категорії додаткових підстав для припинення трудових відносин [20, с. 85]:

а) підставою звільнення виступає порушення працівником своїх регулярних трудових обов'язків, закріплених у Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників та/або в посадовій інструкції. Приміром, контракт із залізничниками може передбачати звільнення за провезення безквиткових пасажирів [24];

б) підстави, значною мірою скопійовані зі статей КЗпП України. Так, в одній зі справ такою додатковою підставою було визнано «невиконання керівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього цим контрактом» [25]. Безперечно, така підстава звільнення практично відтворює норму п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП, проте юридично звільнення проводиться на підставі п. 8 ст. 36 КЗпП, тому відбувається без поширення низки гарантій на працівника. Відзначимо, що в іншій справі суд касаційної інстанції у звільненні за «дублюючими» підставами визнав за необхідне керуватись нормами КЗпП [26]. Науковці В.Г. Ротань і О.Є. Сонін стверджували, що контракт не може дублювати підстав, передбачених законодавством [11, с. 128];

в) недосягнення працівником обумовленої в контракті цілі. Зазначимо, що іноді цілі сформульовані настільки загально, що це унеможливило звільнення. Приміром, у державному секторі економіки поширеним є включення положення про те, що керівник може бути звільнений до закінчення строку дії контракту у разі неефективного використання та збереження державного майна. Проте, як було зазначено судом касаційної інстанції, «надати об'єктивну оцінку ефективності або неефективності використання позивачем державного майна можливо-сті немає» [27];

г) розголошення комерційної таємниці. Те, що розголошення комерційної таємниці може бути підставою для звільнення, визнавав і В.В. Жернаков [28, с. 123]. Серед інших підстав звільнення, викликаних міркуваннями конкуренції, можна назвати звільнення через порушення правил про заборону сумісництва.

Як стверджує Ю.П. Дмитренко [10, с. 233], підставами звільнення можуть також виступати: підлив іміджу установи (з деталізацією поняття), нанесення значної матеріальної шкоди (з її відшкодуванням), тощо.

До 1 червня 2014 р. у контрактах прописувалось звільнення через прийняття органом управління рішення про припинення повноважень посадових осіб [29], але зараз вона закріплена у п. 5 ст. 41 КЗпП.

В.Г. Ротань та О.Є. Сонін вказували, що «незаконним буде лише внесення в контракт таких умов дострокового розірвання контракту, що не пов'язані з виконанням трудових обов'язків працівника» [11, с. 89]. Хоча видається, що практика не слідує цьому правилу. Додаткові підстави для звільнення можуть як залежати від дій працівника, так і ні. Вони можуть як передбачати наявність вини працівника, так і ні. Приміром, у випадку переходу права власності на 51% акцій товариства до інших осіб. Як правило, дострокове звільнення без вини працівника передбачає виплату компенсації.

Нині як ніколи вразливим видається становище керівників підприємств: їх одночасно можна звільняти, як на підставі контракту, так і шляхом припинення їхніх повноважень (п. 5 ст. 41 КЗпП). Це нещодавно підтвердив новостворений Верховний Суд [30]. Звільнений гендиректор апелював до того, що за умовами контракту звільнити його в односторонньому порядку було можливо тільки з попередженням за 2 місяці. Зазначимо, що С.В. Венедіктов називав можливість звільнення на підставі п. 5 ст. 41 КЗпП «спірною» за наявності укладеного з працівником контракту [31, с. 27].

Таким чином, власник може обирати, на яких підставах йому буде зручніше звільнити керівника: через два місяці чи з виплатою вихідної допомоги, проте негайно. Прикрість у тому, що є численні категорії працівників, заробітки яких далекі від менеджерських, а звільняти їх можна взагалі без будь-яких компенсацій.

Загальновизнаною є позиція, що звільнення з підстав, визначених контрактом (п. 8 ст. 36 КЗпП) не є звільненням з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (підстави, викладені у статтях 40, 41 КЗпП). Це позбавляє працівника цілої низки гарантій, передбачених частиною 3 статті 40 КЗпП. Наприклад, звільнення може відбутись у період тимчасової непрацездатності [32]. Також зазначимо, що погодження з профспілкою у таких випадках не обов'язкове. Важливо і те, що у разі звільнення за п. 8 ст. 36 КЗпП на сімейних працівників (скажімо, одиноких матерів) не поширюються пільги, передбачені ч. 3 ст. 184 КЗпП [33].

Разом з тим, аналіз судової практики не дозволяє зробити очевидного висновку, чи є звільнення з підстав, передбачених контрактом, дисциплінарним. Чи поширюються гарантії статей 148–149 КЗпП у разі звільнення з підстав контракту, що дуже нагадують аналогічні склади дисциплінарних проступків з КЗпП (п. 3 ст. 40 КЗпП)? Так, у 2018 р. Верховний Суд побічно назвав серед порушень під час звільнення за систематичне невиконання обов'язків, передбачених контрактом, відсутність пояснень працівника [34]. Проте коректною варто вважати іншу позицію. «Відповідно до п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України підстави, передбачені контрактом, є самостійною підставою припинення трудового договору, а його розірвання не є дисциплінарним стягненням», – категорично зазначав касаційний суд у 2012 році [35]. Варто нагадати, що судова практика у таких справах змінювалась неодноразово. У 2008 р. Верховний Суд України серед порушень під час звільнення директора на підставі, визначеній контрактом, назвав недотримання дисциплінарної процедури, а також звільнення у період непрацездатності [36].

Маскування дисциплінарних підстав звільнення під визначені контрактом не гарантує правового результату для власника. Встановити систематичність порушення, як і поважність причин, дозволяє лише повноцінна дисциплінарна процедура, яка у випадку контракту не обов'язкова. Словом, як «запозичення» із КЗпП підстав для звільнення, так і «конструювання» занадто розмитих підстав обіцяє роботодавцеві проблеми.

Чи вирішить труднощі в цій сфері новий Трудовий кодекс? Проект ТКУ скасовує контрактну форму, що має сприяти більшому зрівнянню статусу працівників. Але зарано казати, що він позбавлений вад.

Стаття 58 проекту ТКУ встановлює доволі широкий перелік тих працівників, з якими можна буде укладати строкові трудові договори. У переліку із 13 пунктів опинились і ті категорії, з якими нині укладаються контракти (науковці, педагоги, митці), так і нові професійні групи (працівники ЗМІ, працівники патронатних служб). Чітко вказано, що переукладення строкових договорів не веде до перетворення їх на безстрокові (ч. 3 ст. 59 проекту). Позитивом є хіба те, що такі працівники отримують право розірвати трудовий договір з власної ініціативи без наведення поважних причин (як і всі інші працівники). Проектом не встановлено мінімальної й максимальної тривалості працюючих за строковим трудовим договором. Це не відповідає кращій європейській практиці, адже у більшості країн ЄС обмежено максимальний термін строкових трудових

відносин. Контрактів не буде, але деякі працівники опиняться у гіршому становищі, ніж інші. Приміром, ніщо не заважає укладати трудові договори з журналістами на строк до 2 місяців. За таких умов звільнити особу можна буде за одноразове неналежне виконання обов'язків (ст. 79) й навіть без відбирання пояснень (ст. 112). Казати, що скасування контракту позбавить власників бажаної їм гнучкості не зовсім доцільно. Роботодавці зможуть встановлювати додаткові обов'язки працівників своїми нормативними актами (ст. 12 проекту ТКУ). На відміну від обов'язків у контрактах їх не потрібно буде погоджувати.

Ліквідація контрактної форми найму не означає, що суб'єкти службово-трудова відносин матимуть рівні права з іншими працівниками. Звернемо увагу на ч. 3 ст. 11 проекту ТКУ: «Законами можуть встановлюватися особливості регулювання трудових відносин працівників аварійно-рятувальних служб, членів екіпажів морських, річкових та повітряних суден, працівників, які працюють у районах з особливими природними, географічними і геологічними умовами, та інших категорій працівників». Окрім того, законами України можуть встановлюватися особливості застосування трудового законодавства до державних службовців (ч. 2 ст. 5 проекту). Скептично подібний підхід оцінює О.В. Лаврінченко, на його думку, особливості будуть полягати у зниженні трудових гарантій. Він пропонував закріпити правило про те, що положення інших законів застосовується лише, якщо не суперечать кодифікованому акту [37, с.256–257].

Негативна диференціація регулювання праці керівників зберігається і поглиблюється. З керівниками юридичних осіб можна укладати строковий договір (ст. 58) та подовжувати перебування до 6 місяців (ст. 39). Присутня й можливість звільнення їх на підставі прийняття рішення органу управління (п. 6 ч. 1 ст. 78), тобто, по суті, без будь-якої підстави. Однозначним мінусом для менеджерів є те, що звільнення за цією підставою проект ТКУ не відносить до звільнення з ініціативи роботодавця. Тому гарантії, визначені статтею 107 проекту ТКУ (заборона звільнення у період перебування у відпустці чи на лікарняному), на них не поширюються. Зазначимо, що нині заборона звільнення під час хвороби (ч. 3 ст. 40 КЗпП) захищає менеджерів, яких звільняють за п. 5 ст. 41 КЗпП. При цьому нинішні норми містять стримуючі норми у вигляді обов'язку сплатити вихідну допомогу у розмірі 6 місячних заробітків. Проект ТКУ таких привілеїв менеджерам не гарантує. Цим нововведення не обмежуються: трудовим договором, укладеним з керівником юридичної особи, можуть бути встановлені додаткові підстави припинення трудових відносин (ст. 106 проекту ТКУ). Безперечно, жодні гарантії у разі звільнення зі статей 107, 112 проекту не застосовуються і в цьому разі. Як і не застосовуються положення про вихідну допомогу (ст. 255 проекту ТКУ). Нинішнє законодавство хоча б дозволяє керівникам апелювати до норм про дострокове припинення контракту з виплатою їм компенсації. Якщо можна легко звільнити керівника шляхом прийняття рішення, то чи потрібна «індивідуалізація» у вигляді передбачених договором підстав звільнення? Як бачимо, відповідальні посадовці ризикують потрапити під «перехресний вогонь». Можливо, звільнення менеджерів через ризик шахрайських дій має бути більш оперативним і необтяжливим. Але відсутність гарантій для матерів від звільнення посилює тенденцію, за якою незначна частина жінок займає керівні посади. Це не дозволить забезпечити гендерний баланс.

Прикінцеві та перехідні положення вказують, що раніше укладені трудові договори у формі контракту вважаються трудовими договорами, укладеними на визначений у них строк. Практикуючі юристи підкреслюють, що з набуттям чинності новим ТКУ додаткові підстави контракту, з яких дозволяється припинення трудових відносин, стануть недійсними (хоча договорів з керівниками це, вочевидь, не стосується). Разом з тим, не дається чіткої відповіді, що буде з контрактами, передбаченими у спеціальних законах (закон про залізничний транспорт, закон про товарну біржу тощо). Відповідні закони передбачають застосування контрактів, але не зазначають їх строку. Чи слід сприймати їх у якості безстрокових трудових договорів?

Критично ставлячись до нового ТКУ, варто зазначити, що в цілому його підхід відтворює європейський досвід. Як зазначає Н.О. Мельничук, законодавство про працю в економічно розвинених країнах світу не містить поділу на такі види трудового договору, як договір і контракт [9, с. 319]. Разом з тим, у сусідніх країнах-членах ЄС існує диференціація регулювання працівників різних секторів економіки – працівників приватних підприємств, співробітників бюджетних установ та державних службовців. Трудовий кодекс Угорщини вказує, якою мірою його норми стосуються окремих категорій працівників. ТК Словаччини застосовується до державної служби, якщо це прямо виражено в контракті чи в спеціальному законі. Також застосовуються і винятки із правил щодо менеджерів. Разом з тим, у кодифікованих актах Польщі, Словаччини, Румунії та

Угорщини не вдалося знайти прикладів, коли б додаткові підстави звільнення встановлювались за погодженням сторін.

Важливо, що значна частина науковців виступає за збереження контрактної форми найму. Відмову від контракту вважає передчасною у своєму дослідженні О.С. Прилипка [38, с. 8]. Сенс в існуванні контрактної форми (зокрема, для працівників органів внутрішніх справ) вбачає і О.В. Лавріненко [37, с. 254]. Своєю чергою В.Я. Киян пропонує зберегти контракт, але переглянути перелік посад, з якими передбачається його укладення, зокрема йдеться про відносини із науково-педагогічними працівниками [39, с. 169]. Позиція В.І. Прокопенка полягає не у відкиданні контракту, а у звуженні сфери застосування цього виду трудового договору: «диференціація правового регулювання праці шляхом дозволу укладати трудові контракти має допускатись у разі виконання працівниками особливо значущих трудових функцій, таких як державні службовці високого рангу, керівники державних підприємств» [2, с. 87]. Також лунають аргументи, що контракт як підстава службово-трудова відносин має існувати й у майбутньому.

Узагальнюючи, зазначимо, що твердження про вирішення всіх проблем з прийняттям нового Трудового кодексу є перебільшенням. Вдосконалити ж регулювання у межах нинішнього трудового законодавства цілком необхідно. Положення про укладення контракту мають поширюватись на керівників підприємств та організацій усіх форм власності, спортсменів, державних службовців та співробітників силових відомств (поліція) та напівмілітарних служб (рятувальники). При цьому варто виключити з переліку працівників, для яких така форма роботи не є необхідною з огляду на постійний характер їх трудової функції (працівники культури, освітяни, науковці, залізничники). Окрім того, ці категорії працівників позбавляються низки гарантій у разі звільнення. Необхідним є уточнення положень ст. 46 ГК України, щоб ці норми не могли використовуватись для виправдання нав'язування контрактів усім працівникам господарських товариств.

Висновки. Правове становище працюючих за контрактом вирізняється особливостями. Подібна диференціація носить, як правило, негативний характер. Досить часто приписувані трудовому договору особливості можна було прописати і в звичайному трудовому договорі. Контракт був покликаний спростити регулювання приватним підприємцям, але на практиці його широко застосовували у бюджетному секторі. Введення трудового контракту ускладнило регулювання і позбавило багатьох працівників законного захисту. Прийняття нового Трудового кодексу покликане урівняти працюючих за контрактом і трудовим договором. Проте, насправді, він передбачатиме категорії працівників, виключених з-під дії загальних гарантій. Державні службовці та представники силових відомств та напівмілітарних служб позбавляються особливого виду договору, прийнятого для регулювання їхньої праці. З-під дії норм, що запроваджують контрактну форму найму, вже нині необхідно вивести представників, трудова функція яких має постійний характер (працівники культури, освітяни, науковці, залізничники). Завданням науки є обґрунтувати розумне звуження сфери застосування контракту прямо сьогодні, поки масштабна трудова реформа відкладається.

Список використаних джерел:

1. Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1658 від 20.05.2015 р. доопрацьований). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 01.03.2018).
2. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. Х.: Фірма «Консум», 1998. 480 с.
3. Волосенко О.А. Щодо питання про єдність і диференціацію в правовому регулюванні праці. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2014. № 29. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/app_2014_29_20 (дата звернення: 01.03.2018).
4. Лушников А.М., Лушнікова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М.: Статут, 2009. 1151 с.
5. Кисельова О.І., Турук Н.В. «Єдність та диференціація» у сфері праці як один з принципів трудового права. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія юридичні науки. 2014. №5. С. 302–306.
6. Мельник К.Ю. Про деякі проблеми сучасного та майбутнього національного законодавства у сфері проходження служби та пенсійного забезпечення в органах внутрішніх справ. Трудове законодавство: шляхи реформування: матеріали II Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 квіт. 2013 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника. МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х. : ХНУВС, 2013. 364 с.

7. Яценко Т.П. Підстави для припинення службово-трудових відносин за контрактом в органах внутрішніх справ. Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. 2003. Вип. 24. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnivs_2003_24_51 (дата звернення: 01.03.2018).
8. Малиновська К.А. Особливості контракту з керівником юридичної особи. Право та інновації. 2014. № 4. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir_2014_4_22 (дата звернення: 01.03.2018).
9. Мельничук Н.О. Перспективи контракту як одного з механізмів договірної регулювання трудових відносин. Правова держава: Щорічник наукових праць. 2010. Вип. 21. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/36858/43-Melnichuk.pdf?sequence=1> (дата звернення: 01.03.2018).
10. Дмитренко, Ю.П. Трудове право України: підручник. К.: ЮрінкомІнтер, 2009. 624 с.
11. Ротань В.Г., Сонін О.Є. Науково-практичний коментар законодавства України про працю. 16-те вид., допов. та переробл. К.: Правова Єдність, 2016. 600 с.
12. Венедіктов С.В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний та зарубіжний досвід. К.: Алерта, 2012. 368 с.
13. Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку. Відп. ред. Н.М. Хуторян. К.: Ін Юре. 1999. 180 с.
14. Балицкий К.С. Влияние научных идей К.Н. Гусова на формирование института трудового договора. Международная научно-практическая конференция «Трудовое право, право социального обеспечения и рыночная экономика: проблемы взаимодействия» (Вторые Гусовские чтения): материалы конференции / под. общ. ред. д.ю.н., доц., Н.Л. Лютова, к.ю.н., доц., Ф.О. Сулеймановой, М.Э. Дзарасова; сост. Н.Л. Лютов, Ф.О. Сулейманова, М.Э. Дзарасов. М.: Проспект, 2017. 512 с.
15. Боханова І. А. Контрактна форма трудового договору: деякі аспекти. Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка. 2014. Вип. 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vlduvs_2014_1_35 (дата звернення: 01.03.2018).
16. Козак З.Я. Взаємообумовленість форм права та підстав відсторонення працівника від роботи, зумовлених забезпеченням охорони праці. Трудове законодавство: шляхи реформування: матеріали II Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 квіт. 2013 р.) ; за заг. ред. К.Ю. Мельника. МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. X. : ХНУВС, 2013. 364 с.
17. Ухвала ВСУ від 28.01.2009 р. у справі №6-26420св08. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/2936391>.
18. Ukraine Country Report. Working document. ENPI 08-14 Black Sea Labour Market Reviews. European training Foundation. 2009. January. URL: [http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/%28getAttachment%29/0305917BB9684A9FC125755F00460682/\\$File/NOTE7PBGXZ.pdf](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/%28getAttachment%29/0305917BB9684A9FC125755F00460682/$File/NOTE7PBGXZ.pdf).
19. Doing Business in Ukraine: The Essential Legal Guide. Paperback November 9, 2007. By Brown S., Frishberg A., Thorniley D. P. 683.
20. Авескулов В.Д. Скасування контрактної форми регулювання трудових правовідносин. Право і суспільство. 2015. № 6.2(2). URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pis_2015_6.2%282%29__18 (дата звернення: 01.03.2018).
21. Яценко Т.П. Контракт як підстава виникнення трудових правовідносин. Право і Безпека. 2012. № 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pib_2012_1_55 (дата звернення: 01.03.2018).
22. Проблеми застосування трудового та пенсійного законодавства: монографія / Н.М. Хуторян, Я.В. Сімутіна, М.М. Шумило та ін. К. : Ніка-Центр, 2015. 316 с.
23. Гоц В.Я. Деякі питання співвідношення трудового права та цивільного права. Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення: матеріали V Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 жовтня 2016 р.); за заг. ред. К.Ю. Мельника. МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. X.: ХНУВС, 2016. 426 с.
24. Ухвала Апеляційного суду Вінницької області від 29.01.2013 р. у справі № 209/3833/12 / Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/29115319>.
25. Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 09.08.2017 р. у справі №711/9804/15-ц / Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/68313740>.
26. Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 12.10.2017 р. у справі №206/2351/16-ц / Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/69721390>.

27. Ухвала Вишого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 25.03.2015 р. у справі №6-45493св14 / Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/43555403>.
28. Трудовое право в вопросах и ответах: Учебно-справочное пособие. Под. ред. В.В. Жернакова. Х.: «Одиссей», 2000. 599 с.
29. Забудський В. Правовий статус голови правління. «Кадровик України». 2014. № 9. С. 44–52.
30. Постанова Верховного Суду від 07.02.2018 р. у справі №711/5711/16 / Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/72102687>.
31. Венедіктов С.В. Щодо особливостей застосування положень п. 5 ч. 1 ст. 41 Кодексу законів про працю України у припиненні трудових правовідносин. Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення: матеріали III Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.); за заг. ред. К.Ю. Мельника. МВС України; Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х. : ХНУВС, 2014. 324 с.
32. Постанова ВСУ від 26.12.2012 у справі №6-156цс12 / Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/28332592>.
33. Рішення Апеляційного суду Луганської області від 05.02.2014 р. у справі № 434/6309/13-ц / Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/37125470>.
34. Постанова Верховного Суду від 23.01.2018 р. у справі №203/6039/15 / Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/71807643>.
35. Ухвала Вишого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 29.08.2012 р. у справі №6-10355св12 / Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/26092713>.
36. Рішення ВСУ від 26.03.2008 р. у справі №6-3371св08 / Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/1718917>
37. Лаврінченко О.В. Галузеві принципи обмеження сфери правового регулювання та визнання незаконними умов договорів про працю: проблеми кодифікації. Форум права. 2010. № 3. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2010_3_36 (дата звернення: 01.03.2018).
38. Прилипка О. С. Юридична природа і зміст нестандартних трудових договорів: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2014. 19 с.
39. Киян В.Я. Проблемні питання захисту трудових прав науково-педагогічних працівників. Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення: матеріали V Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 жовтня 2016 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника. МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х. : ХНУВС, 2016. 426 с.

УДК 349.2

ЗАНФІРОВА Т.А.,
КОНОПЛЬОВА Н.В.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ СУДОВОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

У цій статті на підставі визначення системи та складових елементів нормативно-правового забезпечення судового захисту трудових прав працівників охарактеризовані основні правові засади у цій сфері та сформульовані напрямки їх розширення та удосконалення.

Ключові слова: трудові правовідносини, засади, працівник, судовий захист, правові норми.

В данной статье на основании определения системы и составляющих элементов нормативно-правового обеспечения судебной защиты трудовых прав работников охарактеризованы основные правовые принципы в данной сфере и сформулированы направления их расширения и усовершенствования.

Ключевые слова: трудовые правоотношения, принципы, работник, судебная защита, правовые нормы.

In this article, on the basis of the definition of the system and the constituent elements of the normative legal provision of judicial protection of labor rights of workers, the basic legal principles in this field are described and directions of their expansion and improvement are formulated.

Key words: labor relations, principles, employee, judicial protection, legal norms.

Вступ. Чинні на сьогодні система і процесуальна форма судового захисту у сфері трудових правовідносин значно відстають від вимог оперативності, ефективності та якості розгляду трудових спорів. Ураховуючи нестабільність ринку праці України, збільшення кількості скарг працівників, які щорічно розглядають суди в процесі вирішення трудових спорів, а також кількість програних Україною справ у Європейському суді з прав людини, постає необхідність ґрунтовного дослідження нормативно-правових засад судового захисту трудових прав працівників, меж та складових для логічної побудови системи законодавства в цій сфері. Актуальним і донині залишається питання вдосконаленні чинного законодавства стосовно структуризації окремих нормативно-правових засад судового захисту трудових прав працівників.

Необхідно зазначити, що проблемні питання правової основи судового захисту трудових прав працівників досліджували у своїх працях такі вчені, як С.С. Алексєєв, В.Я. Бурак, В.С. Венедіктов, С.Я. Вавженчук, І.О. Галаган, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, В.В. Лазор, М.В. Лушнікова, А.Р. Мацюк, П.О. Недбайло, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, О.І. Процєвський, П.М. Рабінович, В.М. Скобелкін, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та інші. Однак, попри те, що зазначені питання піднімалися неодноразово, у зв'язку з мобільністю суспільства й досі залишається нагальна потреба в удосконаленні нормативно-правових засад судового захисту трудових прав працівників, що й зумовлює надзвичайну актуальність теми цієї наукової статті.

Постановка завдання. Метою статті є здійснення аналізу нормативно-правових засад судового захисту трудових прав працівників.

Результати дослідження. В сучасних умовах під нормативно-правовими засадами розуміється система норм, принципів та гарантій, які забезпечують функціонування громадянського суспільства і держави та їх окремих інститутів, яка за допомогою відображення, закріплення і

© ЗАНФІРОВА Т.А. – доктор юридичних наук, професор, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення (Київський національний університет імені Тараса Шевченка)

© КОНОПЛЬОВА Н.В. – помічник судді (Апеляційний суд Запорізької області)

реалізації інтересів людини та громадянина впорядковує економічні, соціальні, політичні та духовні процеси, надає їм юридично гарантовану оптимальність функціонування й розвитку.

Слід зазначити, що правові засади судового захисту трудових прав працівників мають ознаки, за допомогою яких стає можливим охарактеризувати зміст та значення загалом правової основи судового захисту трудових прав працівників. До таких характерних рис належить, по-перше, те, що правова основа судового захисту трудових прав працівників має загальний характер, який обумовлюється впливом універсальності права на судовий захист працівників. Водночас загальність правової основи судового захисту означає, що кожен, хто використовує таку форму захисту трудових прав (суд, працівник, його представник, професійна спілка), пов'язаний правилами доказування, процедурними питаннями судового захисту і наділяється як комплексом матеріальних і процесуальних прав, так і комплексом обов'язків (виконувати рішення суду, виражати повагу до суду, сплачувати судовий збір тощо). По-друге, правова основа судового захисту трудових прав працівників є динамічною. Термін «динамічність», за тлумачним словником, означає «пов'язаний з рухом, з дією сили» [1, с. 276]. І дійсно, правова основа залежить від стану розвитку громадянського суспільства, державного ладу, зокрема державної політики у сфері реалізації права на працю. Така динамічність у нашій системі права призводить до «мігрування» правових інститутів до підгалузей, а підгалузей – до галузей. Динамічність правової основи судового захисту прав працівників характеризується такими етапами свого розвитку:

- 1) ініціювання внесення змін до законодавства;
- 2) розгляд поданих пропозицій, їх відхилення або затвердження;
- 3) вироблення судової практики з розгляду трудових спорів на підставі новоприйнятих змін і доповнень до матеріального й процесуального законодавства;
- 4) імплементація міжнародно-правових норм у національне законодавство й створення єдиних демократичних принципів розгляду та вирішення трудових спорів.

У даному контексті, на нашу думку, необхідно зробити ремарку щодо судової практики, її ролі у правовій основі судового захисту трудових прав працівників. Саме під впливом судової практики у сфері судового захисту трудових прав працівників склалося багато сучасних норм щодо оплати праці, матеріальної відповідальності, дисципліни праці, трудових спорів та інших інститутів трудового права.

По-третє, правова основа судового захисту трудових прав працівників є дієвою (ефективною). Станом на сьогоднішню судову модель вирішення трудових спорів набуває якісно нового змісту, адже створює нові засоби захисту, надає можливість працівнику притягнути роботодавця до юридичної відповідальності. Безумовно, правова основа судового захисту трудових прав працівників має юрисдикційний характер, що проявляється в особливому статусі суду як органу державної влади. Такий статус установлюється, як впливає зі ст. 92 Конституції України, виключно законами України.

Отже, правова основа функціонує в нашій державі у вигляді певної системи правових норм, що не діє відособлено від правових явищ, які вона регулює. Тобто, у межах правової системи України правова основа виявляється в системі окремих положень, закріплених у законодавстві та судовій практиці, що врегульовує питання закріплення, реалізації судового захисту трудових прав працівників.

Комплекс правових норм, які регулюють судовий захист трудових прав, можна поділити за критерієм поширення на міжнародні та національні. Відповідно до ст. 7 Загальної декларації прав людини від 10 грудня 1948 року [2], всі люди рівні перед законом і мають право, без будь-якої різниці, на рівний їх захист законом. Усі люди мають право на рівний захист від будь-якої дискримінації, що порушує цю Декларацію, і від будь-якого підбурювання до такої дискримінації. У ст. 8 цього ж міжнародного документа зазначено, що кожна людина має право на ефективне поновлення у правах компетентними національними судами в разі порушення її основних прав, наданих їй Конституцією або законом. Як бачимо, міжнародне співтовариство приділяє особливу увагу закріпленню й захисту права на працю, формам його захисту. Це втілено і в нормі Міжнародного пакту про громадянські і політичні права від 16 грудня 1966 р. [3], де визначено у п. 3 ст. 2, що кожна держава, яка бере участь у цьому Пакті, зобов'язується до таких дій:

- 1) забезпечити особі, права і свободи якої, визнані в цьому Пакті, порушені, ефективний засіб правового захисту, навіть коли це порушення було вчинене особами, що діяли як особи офіційні;
- 2) забезпечити встановлення права на правовий захист для будь-якої особи, яка потребує такого захисту, компетентними судовою, адміністративною і законодавчою владою або будь-

яким іншим компетентним органом, передбаченим правовою системою держави, і розвивати можливості судового захисту;

3) забезпечити застосування компетентною владою засобів правового захисту, коли вони надаються. У цій нормі не випадково особливого значення надається саме судовому захисту. Такі ж норми відображені й у інших доволі авторитетних міжнародних актах, таких як Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року [4], Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 р. № ETSN 163 [5].

Важливе місце в забезпеченні захисту трудових прав на міжнародному рівні відіграє Міжнародна організація праці (далі – МОП), яка з метою забезпечення судового захисту трудових прав працівників здійснює правотворчу діяльність. Слід виокремити такі міжнародні документи, які безпосередньо присвячені певним заходам захисту трудових прав найманих працівників, зокрема судовому. Це конвенції МОП «Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця» від 22 червня 1982 р. № 158 [6], «Про основні цілі та норми соціальної політики» від 22 червня 1962 р. № 117 [7], «Про обов'язкове страхування по старості працівників промислових і торговельних підприємств, осіб вільних професій, а також надомників і домашньої прислуги» від 29 червня 1933 р. № 35 [8], Рекомендація «Щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» від 22 червня 1982 р. № 166 [9].

Правовий фундамент національного законодавства України щодо судового захисту трудових прав найманих працівників перебуває у складній взаємозалежності від романо-германського типу правової системи. Така залежність проявляється, на нашу думку, в тому, що основним джерелом права в Україні визнається нормативно-правовий акт. Водночас нормативно-правові засади судового захисту охоплюють не лише нормативні положення законів, підзаконних правових актів, а й судову практику у вигляді постанов Пленуму Верховного Суду України, Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ. Так, станом на сьогодні суди застосовують постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» [10], «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» від 24 грудня 1999 р. № 13 [11], Вищого спеціалізованого суду з розгляду цивільних і кримінальних справ від 1 березня 2013 р. №3 «Про деякі питання юрисдикції загальних судів та визначення підсудності цивільних справ» [12] та інші акти судової влади.

Також доцільно зупинити увагу й на певних недоліках нормативно-правового регулювання судового захисту трудових прав працівників. Так, О.Є. Сонін зазначає, що, передусім, слід визнати неприпустимим такий стан правового регулювання трудових відносин, за якого законодавець ухиляється від формулювання правових приписів, що встановлювали б порядок судового захисту прав учасників колективних відносин, адже це не відповідає положенням ст. 124 Конституції України, які поширюють юрисдикцію судів на всі правовідносини, що виникають у державі [13, с. 166].

З огляду на зміст наведеного конституційного положення законодавець мав забезпечити шляхом прийняття спеціальних законодавчих актів право учасників колективних відносин на звернення до суду задля захисту їх прав, які порушуються, не визнаються або оспорується. Але замість того, щоб привести акти законодавства про працю у відповідність до ст. 124 Конституції, законодавець у 1998 р. сформулював правовий припис, який непрямо впливає зі ст.ст. 7, 17 і 25 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» і проявляється через висновок від протилежного та відповідно до якого вирішення розбіжностей, що виникають між сторонами колективних трудових відносин, у всіх випадках здійснюються через примирні процедури, а звернення з цієї метою до суду є неможливим, крім випадків, передбачених ст. 25 вказаного Закону. З огляду на викладене Закон не відповідає Конституції.

Справа в тому, що ефективність примирних процедур, що їх передбачає зазначений Закон, є недостатньою навіть у разі, коли через їх застосування здійснюються спроби вирішувати спори щодо встановлення або зміни існуючих умов праці (щодо укладення чи зміни колективних договорів, угод). Зазначимо, що правова основа судового захисту базується на вихідних положеннях справедливості. Говорячи про справедливість розгляду трудових спорів, враховуємо особливості трудових правовідносин. Адже недаремно законодавець сформулював значну кількість норм, які захищають працівника з огляду на економічну нерівність, яка об'єктивно існує між роботодавцями та найманими працівниками. Тому матеріальне трудове право має значний публічно-правовий елемент та часто регулює правовідносини імперативними методами [14, с. 194].

Доцільно наголосити, що нормативні гарантії, закріплені в різноманітних актах у сфері праці, повинні безумовно відображати норми-принципи, зокрема ті, що покликані забезпечувати

права та свободи людини і громадянина щодо невідчужуваності, непорушності невичерпності, рівності, необмеженості конституційних прав та свобод людини і громадянина, рівності громадян, презумпції невинуватості особи, принципу неприпустимості зворотної дії закону або нормативно-правового акта в часі, крім випадків, коли вони пом'якшують або скасовують відповідальність особи [15, с. 15].

Висновки. Отже, сьогодні саме трудові права дозволяють громадянам реалізовувати себе у трудовій сфері відповідно до вимог і умов, наданих певними нормативно-правовими актами. Наповнення їх конкретним змістом, закріплення гарантій їх реалізації та захисту мають наразі особливе значення. Саме нормативно-правові засади судового захисту трудових прав працівників і судовий захист як особливий вид державного та правового захисту є основною гарантією захищеності й дотримання трудових прав працівників. Зауважимо, що суд є тим інструментом держави, який зобов'язаний стежити за тим, щоб діяльність держави, її органів та посадових осіб перебувала в правовому полі. Деякі проблеми, які стосуються судового захисту трудових прав працівників України, пов'язані як з розвитком судочинства, так і з прогалинами у трудовому законодавстві. Враховуючи вказане, верховенство права, закріплене в Конституції України, його пріоритетна цінність багато в чому залишаються декларативними, без підтвердження результатів реалізації відповідної норми прямої дії на практиці.

Список використаних джерел:

1. Словник української мови в 11-ти т. / за ред. І.К. Білодіда, А.А. Бурячок. Т. 5. К.: Наук. думка, 1973. 839 с.
2. Загальна декларація прав людини: міжнар. документ від 10.12.1948 р. Офіційний вісник України. 2008. № 93. Ст. 3103.
3. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права: міжнар. документ від 16.12.1966 р. // ООН A/RES/2200 A (XXI).
4. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: міжнар. документ від 16.12.1966 р. // ООН A/RES/2200 A (XXI).
5. Європейська соціальна хартія (переглянута): міжнар. документ від 03.05.1996 р. № ETSN 163. Верховна Рада України. Відомості Верхов. Ради України. 2007. № 51. Ст. 2096.
6. Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця: Конвенція МОП від 22.06.1982 р. № 158. Зібрання чинних міжнародних договорів України. 2006. № 5. Кн. 1. Ст. 1160.
7. Про основні цілі та норми соціальної політики: Конвенція МОП від 22.06.1962 р. № 117. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua>.
8. Про обов'язкове страхування по старості працівників промислових і торговельних підприємств, осіб вільних професій, а також надомників і домашньої прислуги: Конвенція МОП від 29.06.1933 р. № 35 // Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП 1919–1964. Том I.
9. Щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця: Рекомендація МОП від 22.06.1982 р. № 166 // Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП 1965–1999. Том II
10. Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9. Дебет-Кредит (Галицькі контракти). 2008. № 29. Ст. 279.
11. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: постанова Пленуму Верховного Суду України від 24.12.1999 р. № 13. Дебет-Кредит (Галицькі контракти). 2008. № 29. Ст. 271.
12. Про деякі питання юрисдикції загальних судів та визначення підсудності цивільних справ: постанова Вищого спеціалізованого суду з розгляду цивільних і кримінальних справ від 01.03.2013 р. № 3. URL: <http://www.sc.gov.ua/>.
13. Сонін О.Є. Судовий захист прав учасників колективних трудових правовідносин. Ученые записки Таврического нац. ун-та им. В.И. Вернадского. – Серия «Юридические науки». Т. 22(61). № 1. 2009. С. 165–172.
14. Короленко В. Уніфікація і диференціація судових форм захисту права на працю в контексті вимог Європейської конвенції з прав людини. Вісник академії адвокатури України. 2012. № 3(25). С. 193–196.
15. Андрієв В.М. Юридичні гарантії захисту трудових прав працівників. Форум права. 2011. № 4. С. 15–20. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.

УДК 349.2

ІНШИН М.І.

ПОНЯТТЯ ЗМІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

У статті проаналізовано сутність змін трудового договору. Надано авторське визначення цього поняття.

Ключові слова: зміни трудового договору, трудова діяльність, працівник, роботодавець, трудовий договір.

В статье проанализирована сущность изменений трудового договора. Представлено авторское определение данного понятия.

Ключевые слова: изменения трудового договора, трудовая деятельность, работник, работодатель, трудовой договор.

In the article the essence of labor contract changes analyzed. Author's definition of this concept is given.

Key words: changes in labor contract, labor activity, employee, employer, employment contract.

Актуальність теми. Розвиток України як сучасної європейської держави з істинними європейськими цінностями, де права і свободи громадян мають забезпечуватись неухильно та беззаперечно, вкотре підтверджує необхідність ефективних змін, зокрема і в трудовому законодавстві. Адже реалізація людиною права на працю є основним джерелом економічного розвитку країни, її багатства та впевненості громадян у завтрашньому дні. Зміна трудового договору не завжди зумовлена певними правовими аспектами, як реорганізація, ліквідація підприємств, на це, безумовно, впливають економічні та соціальні чинники. Зміна трудового договору можлива в період нестабільності підприємств, перегляду заробітної плати з метою збереження конкурентоздатності за рахунок переведення та переміщення персоналу, а також включення в трудовий договір в якості основних обов'язків працівника виконання не тільки дорученої йому функції, але й досягнення результату, потрібного роботодавцю.

Нині реалії України характеризуються такими явищами, як політична та економічна криза, проведення антитерористичної операції у східних регіонах, що спричиняє внутрішню міграцію великої кількості населення. Саме ці чинники сприяють збільшенню порушення трудових прав громадян. Одним із основних інститутів трудового права є трудовий договір, а найбільша кількість порушень спостерігається в процесі переведень, переміщень та інших змін трудового договору.

Зростання безробіття, жорстка конкуренція на ринку праці спричиняє нерівність сил між працівниками та роботодавцями, що надає останнім змогу порушувати права громадян у разі зміни умов трудового договору. Необхідно дослідити та надати ефективні пропозиції для заповнення прогалин в існуючому законодавстві та механізмів його застосування. Також це дасть змогу виявити тонку межу між засобом усунення перебоїв у роботі, запобіганню простоїв, раціонального використання робочого часу та перевищення повноваження роботодавців, і як наслідок – максимальне усунення порушень трудових прав громадян.

Стан наукового дослідження. Дослідження питань змін трудового договору та пов'язаних з ними аспектів є актуальними та були предметом досліджень великої кількості науковців у сфері трудового права, таких як А.М. Апанасенко, Н.Б. Болотіна, Е.В. Бабенко, Л.Ю. Бугров, В.С. Венедіктов, В.А. Глозман, Г.С. Гончарова, С.О. Голованова, Н.Д. Гетьманцева, В.В. Жернаков, І.В. Зуб, Р.З. Лівшиць, Л.І. Лазор, Й.Е. Маміофа, А.Р. Мацюк, Я.А. Одовічена, Ю.П. Ор-

© ІНШИН М.І. – доктор юридичних наук, професор, академік Національної академії правових наук України, завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення (Київський національний університет імені Тараса Шевченка)

ловський, О.С. Пашков, П.Д. Пилипенко, О.І. Процевський, В.І. Прокопенко, С.М. Прилишко, К.Л. Томашевський, В.Г. Ротань, В.М. Скобелкін, А.І. Ставцева, М.П. Стадник, А.А. Фатуєв, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко, А.М. Юшко. Актуальність всебічного вивчення проблеми зміни трудового договору обумовлена не тільки необхідністю з'ясування автентичного змісту норм чинного трудового законодавства, а і їх подальшого вдосконалення.

Виклад основного матеріалу. Проблема зміни трудового договору завжди була і буде актуальною у зв'язку з тим, що вона обумовлена об'єктивною реальністю й істотно зачіпає права і законні інтереси як працівника, так і роботодавця. З одного боку, трудове законодавство про зміну трудового договору встановлює сторонам правові гарантії в стабільності умов укладеного ними трудового договору. З іншого боку, воно дозволяє забезпечувати нормальну діяльність роботодавців як господарюючих суб'єктів, беручи до уваги інтереси виробництва, а також враховуючи стан здоров'я працівників та інші суб'єктивні чинники.

Норми законодавства України, що регулюють зміну трудового договору, натепер неоднорідні за своїм змістом і юридичними наслідками. Адже вони регулюють не тільки відносини зі зміни трудового договору, але і його припинення, зміни трудових правовідносин без зміни змісту трудового договору, заміну сторони трудового договору, а також призупинення виконання трудового договору. Зазначені правові явища викликають необхідність всебічного наукового аналізу, змушують по-новому поглянути на питання зміни трудового договору та його правового регулювання.

Насамперед гарантія права на працю, передбачена Конституцією України, а саме статтею 43 [1], поширюється не лише на трудові правовідносини, що реалізуються особою шляхом укладення трудового договору, а й на сам порядок реалізації цього права. Дуже важливо, щоб конституційні принципи щодо добровільності праці, належних і безпечних умов праці, оплати праці, використання праці жінок і неповнолітніх, захисту від незаконного звільнення, реалізації права на відпочинок, захисту порушених трудових прав неухильно дотримувалися. Адже сторони трудових відносин прагнуть стабільності шляхом збереження наявних, а також врахування інтересів як роботодавця так і працівника у випадку дотримання встановлених гарантій трудових прав працівника під час виконання трудового договору [2, с. 187].

Під час укладення трудового договору кожен працівник зацікавлений в тому, щоб його трудові відносини з власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою носили тривалий і стабільний характер. Стаття 31 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) [3] встановлює, що роботодавець не має права вимагати від працівника виконання робіт, які не обумовлені трудовим договором. У разі виробничої необхідності для зміни трудової функції працівника застосовуються правила, встановлені для переведення в межах одного підприємства, установи, організації, бо інакше це буде зміною істотних умов праці, введення якої потребує дотримання вимоги про попередження працівника про такі зміни за два місяці до їх введення. Вчений П.Д. Пилипенко зазначає, що разом з тим трудове законодавство України допускає виконання роботи, не обумовленої трудовим договором, у виняткових випадках і обмежене у часі та за колом осіб, у порядку переведення працівника без його згоди [4, с. 86]. Відповідно до цього необхідно зазначити, що законодавство про працю України гарантує працівникам умови трудового договору, визначені під час його укладання, та забезпечує захист їхніх трудових прав, визначаючи стабільність трудового правовідношення працівника, зміна якого можлива лише за його згодою. Однак часом можуть виникати обставини, що суперечать інтересам обох сторін як роботодавця, так і працівника, або внаслідок обставин, незалежних від них, виконання сторонами умов, визначених трудовим договором, стає неможливим. У таких випадках за ініціативою однієї зі сторін трудового договору або за ініціативою третіх осіб законодавство про працю України допускає зміну умов трудового договору. У вирішенні питання про зміну умов трудового договору з причини нечіткого розуміння та законодавчої визначеності можуть виникати певні колізії та конфлікти.

Чинне законодавство України нині не містить визначення поняття зміна трудового договору чи зміна умов трудового договору (у трудовому праві ці поняття використовуються як тотожні) та, власне, не використовуються як такі. У тлумачному словнику української мови слово «зміна» тлумачиться як перехід, перетворення чого-небудь у щось якісно інше [5, с. 328]. З огляду на це К.Ю. Мельник пропонує розуміти під зміною трудового договору перехід, перетворення однієї або декількох істотних умов цього договору у змістовно іншу (інші) за ініціативою працівника, роботодавця або третіх осіб [6, с. 427]. Окремі науковці, зокрема В.С. Венедиктов [7, с. 203], Я.А. Одовічена [8, с. 696], Н.Д. Гетьманцева [9, с. 68], як синонім терміна «зміна тру-

дового договору» використовують термін «новація трудового договору». Нині у наукових виданнях виникає нове поняття, яке позначає зміни трудового договору, – новація трудового договору. Ставлення до такого позначення у різних колах правознавців є неоднозначним. Так, автори авторитетного академічного двотомного видання за редакцією академіка А.Р. Мацюка включають до новації трудового договору переведення на іншу роботу, переміщення, зміну істотних умов праці [10, с. 886]. Разом з тим професор Н.Б. Болотіна вважає за доцільне виключити поняття «переміщення» зі ст. 32 КЗпП України, передбачивши тільки два варіанти змін умов трудового договору: «переведення» і «зміни в організації виробництва і праці» [11, с. 274], Н.Д. Гетьманцева новацією умов трудового договору визначає тільки переведення на іншу роботу [9, с. 64]. Ми вважаємо, що новація трудового договору – поняття нове, яке відповідає сучасним реаліям, проте необхідно визначити точні рамки, в межах яких воно буде застосовуватись. Також варто зазначити, що до поняття новації в трудовому праві сформувалася суперечлива позиція щодо доцільності його застосування, між науковцями в трудовому праві нині існують дискусії.

Як зазначає К.Ю. Мельник, новація (від лат. *novatio* – «зміна, оновлення») як правовий інститут зародилась і набула поширення ще в римському праві, яке визначало її як договір, що припиняє наявне зобов'язання шляхом заміни його іншим. Юристи середньовічних держав перейняли практику застосування новації, а дещо пізніше цей інститут було закріплено в кодифікованих актах цивільного законодавства багатьох країн [6, с. 204]. Такий термін закріплено і в цивільному законодавстві України у ч. 2 ст. 604 Цивільного кодексу України, яка визначає, що зобов'язання припиняється за домовленістю сторін про заміну первісного зобов'язання новим зобов'язанням між тими ж сторонами (новація) [12]. Тобто, новацію у цивільно-правовому розумінні варто розглядати як те, що між визначеними цивільно-правовими нормами або умовами договору сторонами не тільки змінюється первісне зобов'язання, але на підставі угоди виникає нове зобов'язання, на підставі якої автоматично припиняється існування попереднього.

Останнім часом окремі науковці прагнуть також визначати зміну умов трудового договору як новацію, термін, який часто використовується в науці цивільного права для позначення заміни одних зобов'язальних відносин іншими. На наш погляд, це свідчить про погрозливий тенденції у динаміці трудового права. О.О. Коваленко зазначає, що таке перенесення не має під собою жодного обґрунтування, воно не переслідує вдосконалення правового регулювання відносин у сфері праці (адже протилежність у підході до регулювання відносин цивільного і трудового права нині, коли можна переглянути історичний досвід цього питання, очевидна, як ніколи) і немає нагальної необхідності. Це зміни заради змін – і нічого іншого [13, с. 104]. Вважається слушною думка науковця, адже, справді, перенесення суто цивілістичної правової конструкції у трудове право не несе у особі жодних теоретичних чи правових обґрунтувань, навіть незважаючи на певну диспозитивність у регулюванні трудових відносин між працівником та роботодавцем. Застосування новації у чистому вигляді, в якому вона використовується у зобов'язальних відносинах, видається неможливим і тому ототожнювати це поняття із зміною трудового договору є недоречним. Оскільки за новації не відбувається зміна певних умов наявного договору, результатом новації є виникнення абсолютно нових, часом зовсім не пов'язаних між собою відносин із зобов'язань. Новизна чи усунення проблем у правовому регулюванні зміни трудового договору у позначенні одного сформованого поняття в науці трудового права іншим, запозиченим із цивільного, є даниною певних сучасних тенденцій, аніж результатом розгляду цієї проблематики, тому видається, що їхні перспективи у трудовому праві є доволі сумнівними. Тому вважаємо, що використання новації як конструкції, яка є тотожною за своїм змістом зміні трудового договору, буде неправильним, адже її в окремих випадках можна розглянути як один зі способів зміни такого, наприклад, як переведення працівника, при якому також, незважаючи на окремі відмінності, відбувається заміна одних трудових відносин іншими. Більш доцільним у такому випадку розглядати ці терміни як певна частина (новація) і ціле (зміна трудового договору).

У теорії трудового права вже давно сформувалося поняття «зміни трудового договору», ефективність якого доведена практикою його застосування. До зміни трудового договору чи зміни умов трудового договору традиційно відносять зміну істотних умов праці, переведення та переміщення.

Варто зауважити, що у науці пропонується застосовувати й інші терміни замість зміни трудового договору. Так, вітчизняні науковці харківської правової школи Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, С.М. Прилипко використовують термін «форми зміни трудового договору», характеризуючи зміну істотних умов праці [14, с. 84]. Науковець Ю.В. Кернякевич застосовує термін «способи зміни трудового договору» [15, с. 11]. Вживання різних термінів щодо позначення видів зміни

умов трудового договору, таких як способи, форми чи види, є за своєю суттю тотожними та не є підміною понять. Тому, вважається, така різноманітність використання визначень науковцями не може служити підставою теоретичних суперечок.

Способами зміни трудового договору в Україні визнається переведення, зокрема переміщення, а також зміна істотних умов праці. Серед науковців відсутня єдність у розумінні не лише цих понять, але також у науці трудового права точиться дискусія щодо оспорювання загальнови-знаних способів зміни умов трудового договору як таких, про те, чи насправді вони виступають підставою зміни трудового договору.

Вчений М.Г. Александров вказує на те, що у разі тимчасового переведення на «іншу роботу» не відбувається зміна умов трудового договору. Навпаки, обов'язок працівника виконувати в певних випадках роботу, що не стосується його трудової функції, становить обов'язкову умову трудового правовідношення. У випадку переведення на інше підприємство (установу), коли, по суті, припиняються одні трудові правовідносини і виникають інші, хоча й обумовлені у своєму виникненні першими правовідносинами, також немає «зміни умов трудового договору» [16, с. 275]. Тобто науковець зміну умов трудового договору визначав лише як переведення на іншу постійну роботу за винятком переведення на іншу постійну роботу на інше підприємство, установу, організацію.

Вважаючи правильним підхід М.Г. Александрова щодо розуміння переведення як однієї з підстав зміни умов трудового договору, варто зазначити, що ця позиція не відображає повної кількості підстав зміни умов трудового договору, таких як зміна істотних умов праці у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці.

Варто зазначити непослідовність позиції О.П. Циндяйкіної, яка спочатку зазначає, що зміною трудового договору є зміна в односторонньому або двосторонньому порядку його змісту, а у визначенні форми зміни трудового договору в ці форми включається і зміна за законодавством [17, с. 5], а далі відзначає, що зміна трудового договору є зміною однієї або декількох істотних умов цього договору [17, с. 12]. Визначити зміну трудового договору обмежено, лише як зміну істотних умов, неправильно, адже зміна трудового договору може здійснюватися також шляхом переведення, зокрема переміщення. У цілому правильно визначаючи саме поняття, розуміючи його сенс та складові, є також не менш важливим для правильного розуміння та застосування на практиці.

Зміна трудового договору є важливим інститутом трудового права. Від досконалості норм, що регулюють зміну трудового договору, залежить стабільність трудових відносин та ефективність захисної функції, виконуваної галуззю трудового права.

Під час дослідження правової категорії зміни трудового договору вважаємо, що поняттям, яке найбільш повно дозволяє зрозуміти та розкрити всі аспекти цієї конструкції, є наступне визначення зміни умов трудового договору:

Зміна трудового договору – стадія в динаміці розвитку трудових правовідносин, на якій відбувається трансформація суб'єктивних прав і обов'язків працівника і роботодавця, що впливають з раніше встановлених ними істотних умов трудового договору, яка може проявлятися у вигляді укладання нового трудового договору, модифікації попереднього трудового договору, який був підставою виникнення трудового правовідношення між працівником і роботодавцем або нова домовленість, яка має відмінні риси від попереднього трудового договору та має назву переведення і є підставою для виникнення нових трудових правовідносин.

Таким чином, основою існування трудових відносин та власне трудового договору є принцип стабільності та недопустимості свавільної зміни його умов, при цьому така стабільність має стосуватися не лише трудової функції, а й трудового договору загалом.

Разом з тим стабільність трудового договору не може бути абсолютною. Трудові відносини самі по собі є досить динамічними, а тому їх закріплення у трудовому договорі має допускати можливість їх зміни. Сторони з власної волі чи через певні обставини вправі відходити від принципу стабільності через певні економічні чи соціальні причини, що їх зумовлюють.

Список використаних джерел:

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. №254к/96-ВР / Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1996. № 30. Ст. 141.
2. Яцкевич І.І. Юридичні гарантії права на працю у процесі зміни умов трудового договору. Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. 2015. № 4. С. 186–194.

3. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. №322-VIII / Відомості Верховної Ради УРСР. 1971 р. Додаток до N 50.
4. Трудове право України: Навчальний посібник / за ред. П.Д. Пилипенка. К.: Істина, 2005. 208 с.
5. Словник української мови: в 11 тт. АН УРСР. Інститут мовознавства; за ред. І.К. Білодіда. К.: Наукова думка, 1978. Т.3. 736 с.
6. Мельник К.Ю. Стабільність та змінюваність трудових правовідносин. Право і Безпека. 2010. № 4. С. 203–206.
7. Венедиктов В.С. Трудове право України. К.: Істина, 2008. 384 с.
8. Одовічена Я.А. Зміна місця роботи як новація умов трудового договору Форум права. 2012. № 4. С. 694–701.
9. Гетьманцева Н.Д. Новація умов трудового договору. Юрид. Україна. 2007. № 3. С. 64–70.
10. Курс порівняльного трудового права: підручник: у 2-х т. / М.І. Іншин., А.Р. Мацюк, А.М. Соцький, В.І. Щербина; за ред. А.Р. Мацюка. 2-ге вид., змін. і доп. X., 2015. Т.1. 1054 с.
11. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. К.: Вікар, 2003. 725 с.
12. Цивільний кодекс України. Від 16 січня 2003 р. № 435-IV. / Відомості Верховної Ради (ВВР). 2003. № 40–44. Ст. 356.
13. Коваленко О.О. Свобода волі сторін трудового договору при змінах в організації виробництва та праці. Науковий вісник Херсонського державного університету: Серія Юридичні науки. Випуск 6.2 Том 2. 2014. С. 103–109.
14. Гончарова Г.С. Трудовое право в вопросах и ответах: учебно-справочное пособие. Издание 4; переработанное и дополненное / Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, С.Н. Прилипко. Под ред. В.В. Жернакова. Харьков: Одиссей, 2005. 592 с.
15. Кернякевич Ю.В. Правове регулювання переведення працівників на іншу роботу: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Київ, 2012. 17 с.
16. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Юрид. изд-во М-ва юстиции СССР, 1948. 336 с.
17. Циндяйкина Е.П. Изменение трудового договора: автореф. дис. на соискание науч. степени канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». М., 2000. 25 с.

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ОБМЕЖЕНИМИ МОЖЛИВОСТЯМИ

Автором розкриті особливості зарубіжного досвіду правового регулювання працевлаштування осіб з обмеженими можливостями. Вказується, що специфіка правового регулювання працевлаштування осіб з обмеженими можливостями у зарубіжних країнах обумовлена прийняттям в якості ідейного базису медичної або соціальної моделі сприйняття інвалідності. Медична модель побудована на основі системи квотування, яка частково доповнюється заходами стимулювання працевлаштування інвалідів та антидискримінаційними нормами. Соціальна модель правового регулювання працевлаштування осіб з обмеженими можливостями характеризується відсутністю системи квотування та наявністю ефективного антидискримінаційного законодавства та активного впровадження доступного виробничого середовища для інвалідів.

Ключові слова: особи з обмеженими можливостями, соціальна модель, працевлаштування, квотування, безбар'єрне середовище.

Автором раскрыты особенности зарубежного опыта правового регулирования трудоустройства лиц с ограниченными возможностями. Указывается, что специфика правового регулирования трудоустройства лиц с ограниченными возможностями в зарубежных странах обусловлена принятием в качестве идейного базиса медицинской или социальной модели восприятия инвалидности. Медицинская модель построена на основе системы квотирования, которая частично дополняется мерами стимулирования трудоустройства инвалидов и антидискриминационными нормами. Социальная модель правового регулирования трудоустройства лиц с ограниченными возможностями характеризуется отсутствием системы квотирования и наличием эффективного антидискриминационного законодательства и активного внедрения доступной производственной среды для инвалидов.

Ключевые слова: лица с ограниченными возможностями, социальная модель, трудоустройство, квотирование, безбарьерная среда.

The author discovers the peculiarities of foreign experience in the legal regulation of the employment of people with disabilities. It is noted that the specifics of legal regulation of employment of persons with disabilities in foreign countries are conditioned by the adoption as an ideological basis of a medical or social model of perceptions of disability. The medical model is based on the quota system, which is partially complemented by measures to stimulate the employment of disabled people and anti-discrimination rules. The social model of legal regulation of the employment of people with disabilities can be characterized by the absence of a quota system and the availability of effective anti-discrimination legislation and the active implementation of the barrier-free environment for people with disabilities.

Key words: persons with disabilities, social model, employment, quotas, barrier-free environment.

Постановка проблеми. Чисельність осіб з обмеженими можливостями у світі на тепер досягла 1 мільярда, тобто 15% населення [1]. Це найбільша в історії «меншість» у світі, яка щодня зіштовхується з різними формами дискримінації, зокрема й у сфері працевлаштування. Поліп-

шенню становища осіб з обмеженими можливостями і умов їхнього життя приділяється увага не тільки міжнародним співтовариством, але й кожною окремою державою. Отже, вивчення досвіду, накопиченого розвинутими державами, у сфері правового регулювання працевлаштування осіб з обмеженими можливостями є актуальним для вдосконалення вітчизняного правового механізму забезпечення трудової зайнятості інвалідів.

Формулювання мети статті. Автор має на меті розкрити специфіку зарубіжного досвіду правового регулювання працевлаштування осіб з обмеженими можливостями.

Аналіз останніх досліджень. До дослідження правового регулювання працевлаштування осіб з обмеженими можливостями на різних етапах розвитку науки трудового права звертались такі вчені, як В.М. Андріїв, І.Я. Кисельов, Р.З. Лівшиць, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.Ф. Пузирний, О.В. Смирнов, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та ін. Однак вивчення зарубіжного досвіду правового регулювання працевлаштування осіб з обмеженими можливостями не було предметом самостійного дослідження.

Виклад основного матеріалу статті. Підходи до правового регулювання працевлаштування осіб з обмеженими можливостями сформовані залежно від того, яка модель сприйняття інвалідності прийнята у тій або іншій державі: медична або соціальна. Медична модель пов'язує проблеми інвалідності із самою особою з обмеженими можливостями і практично не враховує її фізичне або соціальне середовище. Соціальна модель враховує те, що інвалідність викликана нездатністю фізичного та соціального середовища враховувати потреби окремих осіб і груп людей. Згідно з цією моделлю суспільство створює види інвалідності, приймаючи ідеалізовану норму фізично та психічно довершеної особистості й організовує життя на основі цієї норми.

Відповідно перший підхід правового регулювання працевлаштування осіб з обмеженими можливостями, прийнятий у світі, засновується на медичній моделі сприйняття інвалідності та системі квотування, тобто вимоги від роботодавців резервувати для інвалідів певний мінімальний відсоток робочих місць на підприємствах.

Системи квотування у 1923 р. були запроваджені в Австрії, Німеччині, Італії та Франції, де роботодавці були зобов'язані приймати на роботу інвалідів-ветеранів Першої світової війни. Після Другої світової війни система квотування була введена й у багатьох інших європейських країнах, головним чином через високе безробіття серед інвалідів, а також недовість підходу, заснованого на «добрій волі» роботодавців стосовно прийому на роботу людей з обмеженими можливостями. У підсумку системи квотування стали охоплювати й інвалідів із числа осіб, які втратили працездатність не під час воєнних дій. Подібні системи також були прийняті у низці держав Азії та Тихого океану (Індія, Китай, Монголія, Таїланд, Філіппіни, Шрі-Ланка, Японія), Африки (включаючи Маврикій, Танзанію й Ефіопію), а також в арабських країнах (Кувейт) і у Латинській Америці (Бразилія). Між системами існують розходження, зокрема, що стосуються обов'язкового та необов'язкового характеру квот, а також форми та дієвості штрафних санкцій у випадку їх незаповнення.

Так, у Нідерландах відповідно до Закону «Про зайнятість інвалідів» (1947 р.) передбачалося, що державні та приватні підприємства із чисельністю працівників більше 20 осіб будуть резервувати певну частку робочих місць для інвалідів. Закон 1986 року про зайнятість працівників-інвалідів встановив квоту у розмірі від 3 до 5 відсотків. Квотування є добровільним і за незаповнення квоти не передбачає жодних штрафних санкцій.

У Німеччині впроваджена система квотування робочих місць для осіб з обмеженими можливостями. Відповідно до Акта рівності Німеччини (2000 р.) роботодавці з 16 працівниками і більше мають працевлаштувати, як мінімум 6% працівників з важкою формою інвалідності або оплатити компенсаційний збір [2].

Франція впровадила ідентичну квоту для осіб з інвалідністю (6 %) у 1987 році. Підприємства з кількістю працівників більше 20 осіб зобов'язані приймати людей з інвалідністю на роботу у рахунок встановленої квоти. Держава стимулює роботодавців укладати трудовий договір із працівником з інвалідністю на строк не менш 12 місяців, – такому роботодавцю виплачується премія у розмірі 1600 євро. Існують спеціалізовані підприємства з полегшеним режимом праці, орієнтовані під працевлаштування людей з інвалідністю.

В Австрії система квотування вимагає від підприємств із чисельністю працівників більше 25 осіб працевлаштувати інвалідів з розрахунку одне робоче місце для інваліда на 25 працівників. Якщо роботодавець не дотримується цього правила, він зобов'язаний щомісяця виплачувати у Федеральне бюро з соціальних питань штраф за кожне робоче місце, не зайняте інвалідом. Отримані у такий спосіб кошти спрямовують на фінансування послуг для так званих «підтри-

муваних працівників) (осіб з рівнем непрацездатності як мінімум 50 відсотків) або допомогу роботодавцю, що надає робочі місця для інвалідів [3].

У Японії з 1976 р. діє система обов'язкового квотування робочих місць для осіб з обмеженими можливостями. Для приватних підприємств квота становила 1.8 %, для апарату органів центрального та місцевого управління 2.1%. Незаповнення квот несе за собою сплату штрафу до спеціальних цільових фондів (levy-grant system). Зібрані в такий спосіб кошти спрямовуються у вигляді дотацій підприємствам, що приймають на роботу людей з інвалідністю понад квоту, а також на фінансування розроблень і модернізацію. Також згідно зі змінами до Закону Японії «Про сприяння зайнятості інвалідів і осіб з обмеженими можливостями» вказано, що квота для працевлаштування інвалідів та осіб з обмеженими можливостями має збільшуватися. До 2018 р. в Японії квота для працевлаштування інвалідів та осіб з обмеженими можливостями буде підтримуватися на рівні 2,0 %, після чого протягом наступних п'яти років (до 2023 р.) будуть прийняті урядові постанови за розрахунками квот з урахуванням осіб з порушеннями психічного здоров'я. Офіційно квота зайнятості для осіб цієї категорії буде вводиться з 2023 р. [4]

Водночас, оцінюючи дієвість систем квотування, Л. Уоддінгтон зазначив, що системи квотування базуються на переконанні, що без законодавчої підтримки особи з обмеженими можливостями не зможуть одержати навіть мінімальну встановлену частку робочих місць. Передбачається, що особи з обмеженими можливостями менш цінні та їхня продуктивність нижча. І коли ставиться завдання працевлаштувати цих людей на ринку праці, то необхідно зобов'язати роботодавців приймати їх на роботу. Наочним свідченням є той факт, що багато роботодавців не приймають систему квот та її вимоги і найчастіше, якщо є для цього можливість, краще сплачують штрафні санкції, воліючи приймати на роботу головним чином працівників без інвалідності [5, с. 71]. Своєю чергою експерти Європейської Комісії визнають, що системи квотування за допомогою штрафних санкцій допомагають накопичувати ресурси, які можуть бути спрямовані на підтримку інших заходів щодо розширення зайнятості [6].

Відповідно у всіх названих країнах важливою характеристикою встановлення квот на працевлаштування осіб з обмеженими можливостями на сучасному етапі є їх розповсюдження тільки на осіб з обмеженими можливостями із високим ступенем втрати працездатності (найчастіше більше 50%) або існування різного типу квот залежно від ступеня інвалідності. Щодо осіб з обмеженими можливостями, на яких системи квотування не розповсюджуються, то у більшості країн вони доповнюються позитивними та антидискримінаційними заходами для залучення осіб з обмеженими можливостями до трудової діяльності. Варто зазначити, що позитивні заходи спрямовані на надання активного сприяння реалізації принципу рівних можливостей для груп, що мають обмежені можливості шляхом надання членам цих груп преференційного режиму у тій або іншій формі.

У Німеччині відповідно до положень дев'ятої книги Соціального кодексу (2001 р.) забороняється дискримінація у сфері зайнятості стосовно людей із серйозними порушеннями здоров'я (розділ 81 (2). Прийнятий у

2002 р. Закон «Про рівні можливості для інвалідів» ставить метою припинити та запобігти дискримінації, з якою зіштовхуються особи з обмеженими можливостями. Виконання закону покладене на відповідні федеральні та державні органи. Закон безпосередньо не охоплює компанії приватного сектору, хоча вони можуть укладати партнерські угоди з іншими організаціями, спрямовані на розширення доступу для інвалідів, а також на здійснення інших позитивних заходів [7]. Також у Німеччині діє Федеральна програма зайнятості осіб з важким ступенем інвалідності, що передбачає різні пільги та субсидії підприємцям, які працевлаштовують людей з інвалідністю. Працюючим особам з інвалідністю передбачена виплата спеціальної компенсації транспортних витрат на дорогу до роботи та додому.

У Бельгії колективним договором, що укладається між соціальними партнерами, передбачено, що за певних умов роботодавець може виплачувати працівнику з обмеженими можливостями лише частина загального розміру винагороди, іншу ж частину виплачує держава. У виняткових випадках інспектори праці можуть дозволити роботодавцям здійснювати виплати працівникам, що одержують винагороду у зв'язку з інвалідністю, що має бути нижче мінімального рівня, встановленого на підставі колективного договору або звичаю. У Нідерландах субсидії можуть надаватися роботодавцеві або працівнику з обмеженими можливостями для компенсації витрат на технічні засоби або послуги, пов'язані з (ре)інтеграцією. Це може бути спеціальне устаткування, транспортні засоби, можливості для одержання освіти або професійної підготовки, тощо [8].

У Японії Законом «Про гарантії зайнятості» (1947 р.) передбачено функціонування бюро з працевлаштування людей з інвалідністю, професійні реабілітаційні програми та центри підтримки, що управляються державою, незалежними юридичними особами або неурядовими організаціями. Це насамперед, офіси «Здрастуй, робото!» («Hello Work») – національна мережа організацій із забезпечення працевлаштування людей з інвалідністю за допомогою збору інформації від осіб з обмеженими можливостями, надання роботодавцям інформації про кандидатів на вакансії, створення команди співробітників у роботодавців, відповідальних за весь процес починаючи від підготовки до працевлаштування, закінчуючи розміщенням на робочому місці. В офісах «Здрастуй, робото!» особи з обмеженими можливостями отримують професійне кураторство, працевлаштування та допомогу у період після працевлаштування. Крім того, в Японії згідно із законом про сприяння зайнятості інвалідів і осіб з обмеженими можливостями у редакції 2013 р. підтверджений обов'язок роботодавців з їх забезпечення спеціально обладнаними робочими місцями [9, с. 70].

Таким чином, у Австрії, Бельгії, Італії, Нідерландах, Німеччині, Франції та інших європейських країнах, а також Японії, правове регулювання працевлаштування осіб з обмеженими можливостями засноване на медичній моделі сприйняття інвалідності, що передбачає встановлення законодавством певної кількості зарезервованих робочих місць для інвалідів на державних та приватних підприємствах. Роботодавець у деяких країнах несе юридичну відповідальність за невиконання нормативів із працевлаштування осіб з обмеженими можливостями. Слабка ефективність виключного застосування системи квотування та сутнісна обмеженість медичної моделі відношення до інвалідів сприяли включенню позитивних заходів до правового механізму працевлаштування осіб з обмеженими можливостями. До таких позитивних заходів можна віднести: фінансове стимулювання та субсидювання роботодавців відносно працевлаштування інвалідів, створення ефективного антидискримінаційного законодавства, покладення на роботодавця обов'язку створення «безбар'єрного» виробничого середовища та програм інтеграції для осіб з обмеженими можливостями. Означений підхід до правового регулювання працевлаштування осіб з обмеженими можливостями у більшості держав поступово пристосовується до соціальної моделі сприйняття інвалідності.

Варто зазначити, що системи квотування є основою правового механізму працевлаштування осіб з обмеженими можливостями у країнах Східної Європи та Центральної Азії. При чому у більшості зазначених країн системи квотування розповсюджуються на всіх інвалідів незалежно від ступеня працездатності, слабо доповнюються антидискримінаційним законодавством. Крім того, у правовому регулюванні працевлаштування осіб з обмеженими можливостями практично відсутні дієві заходи стимулювання роботодавців і їхній обов'язок щодо створення «безбар'єрного» виробничого середовища. Лише у чинній редакції Закону Республіки Білорусь «Про соціальний захист інвалідів» закріплено обов'язок уряду на національному та місцевому рівнях забезпечити приведення транспортної, житлової й соціальної інфраструктури відповідно до принципу доступності. Білоруське законодавство також передбачає санкції у випадку, якщо положення про забезпечення доступності не виконується у новозбудованих будинках, однак не обмовляє їх конкретно [10]. За винятком Білорусі, національне законодавство в інших розглянутих країнах не включає принцип доступності робочого місця, що важливо для усунення перешкод щодо працевлаштування осіб з обмеженими можливостями [11].

Друга модель правового регулювання працевлаштування осіб з обмеженими можливостями базується на уявленні про те, що системи квотування обмежують вільний ринок праці, дискримінують самого інваліда, який за умови встановлення квот сприймається як людина «другого сорту», роботодавця, який має врахувати показники квот у доборі співробітників, працівників, в яких відсутні вади здоров'я, але які можуть бути не прийнятні на роботу через наявність квот для інвалідів.

Зародження та розвиток цієї моделі мало місце у США, де правове регулювання трудової зайнятості осіб з обмеженими можливостями стало результатом соціальної активності людей з обмеженими можливостями здоров'я, які відстоювали свої інтереси повноправних членів суспільства. Важливим досягненням в історії боротьби інвалідів за свої права було створення Архітектурного акта у 1968 р. Відповідно до нього кожний будинок, побудований на державні гроші, мав бути доступним для відвідування всіма громадянам США, незалежно від будь-яких обмежень здоров'я. Наступним кроком став Акт про реабілітацію, прийнятий у 1973 р. Будь-яка урядова організація мала забезпечити можливість користування своїми послугами всім громадянам, незалежно від їхніх фізичних обмежень [12, с. 331].

Конгресом США у 1988 році був прийнятий Закон «Про допомогу людям з інвалідністю із використанням технічних засобів», так званий Тех Акт, у якому всі фізичні обмеження визнаються «природним елементом людського існування, що жодним чином не применшує права кожного на незалежність, самовизначення, змістовну кар'єру або повну участь у загальному економічному, політичному, соціальному, культурному та освітньому житті американського суспільства». Для втілення цих прав у життя Тех Акт в обов'язковому порядку передбачає виділення всім штатам бюджетних коштів на проведення програм і проектів з інформування громадян про вже наявні пристрої, а також пропонує допомогу у виборі та одержанні підходящих для кожного пристроїв [13].

Також у США діє окремий Закон «Про працевлаштування людей з інвалідністю», що регулює питання працевлаштування та забороняє дискримінацію людей з інвалідністю у прийомі на роботу, просуванні по службі, професійному навчанні, оплаті праці. Загальний нагляд за дотриманням федерального законодавства зі справ людей з інвалідністю та недопущенням стосовно них дискримінації у США покладений на Міністерство юстиції. Відповідно до законодавства США компанії, що відмовляються надати роботу людині з інвалідністю, обкладаються значним штрафом. Компанії, що приймають людей з інвалідністю, мають пільги з оподаткування. Однак у США немає закону про обов'язок підприємців надавати певний відсоток робочих місць інвалідам, тобто відсутнє законодавство про квотування робочих місць для людей з інвалідністю. Кожне підприємство має можливість визначити власну тактику щодо цього [14].

Інша північноамериканська держава Канада стала першою країною, яка включила до своєї Конституції положення про рівність людей з інвалідністю: «Кожний індивідуум є рівним перед законом без будь-якої дискримінації, зокрема за ознакою раси, національності, релігії, статі, віку, розумових або фізичних недоліків» [15]. У Канаді існує законодавство, спрямоване на захист прав і інтересів людей з інвалідністю. Зокрема, це Закон про сліпих, Закон про людей з інвалідністю, Закон про професійну реабілітацію людей з інвалідністю, Закон про права людини, Закон про рівність у сфері зайнятості. Ці закони забороняють дискримінацію людей з інвалідністю та заохочують розвиток захисту від дискримінації у наданні людям з інвалідністю роботи.

Закон «Про права людини», прийнятий у Канаді в 1985 році, передбачає проведення позитивних заходів для подолання існуючої нерівності, що у сенсі трудової діяльності осіб з обмеженими можливостями передбачає вимогу до роботодавців щодо проведення «розумного пристосування» робочих місць, для того, щоб людина з обмеженими можливостями могла виконувати свої робочі обов'язки. Обов'язок з пристосування робочих місць визначений у цьому Законі як обов'язок роботодавців, постачальників послуг або профспілки вживати заходів щодо усунення вразливого становища співробітників, потенційних співробітників або клієнтів, що випливає із встановлених правил, практики або фізичних бар'єрів, які мають або можуть мати негативний вплив на окремих осіб або групи осіб, що підпадають під дію Закону Канади «Про права людини» або Закону «Про рівність у сфері зайнятості» [16].

У Великобританії Закон «Про боротьбу з дискримінацією інвалідів» (1995 р.) встановив для осіб з обмеженими можливостями індивідуальні права на рівне ставлення та визнав, що дискримінація за ознакою інвалідності є асиметричною, тому заходи щодо досягнення реальної рівності передбачають обов'язок роботодавців здійснення розумних коректив для інвалідів. Закон Великобританії «Про рівність» (2010 р.) застосовує до інвалідності концепцію непрямой дискримінації. Це має заохочувати роботодавців заздалегідь виявляти та усувати незручності для осіб з обмеженими фізичними можливостями [17, с. 138].

В Австралії, як на національному рівні, так і на рівні штатів, діє законодавство, спрямоване проти дискримінації людей з обмеженими можливостями. Національний Закон «Про дискримінацію інвалідів» (1992 р.) має вищу юридичну дію перед законодавством штатів та забороняє дискримінацію за ознакою інвалідності у сфері праці та зайнятості. Це також передбачає розроблення підприємствами та організаціями планів дій із вказуванням перешкод, з якими зіштовхуються інваліди, які там працюють, а також заходів і програм, спрямованих на подолання таких бар'єрів (із вказуванням конкретних строків). У такий спосіб підприємства та організації демонструють свою прихильність принципам недискримінації [18].

У ПАР Закон «Про рівність у сфері зайнятості» вимагає від роботодавців викорінювати несправедливу дискримінацію (пряму або непрямую) у політиці зайнятості та у відповідній практичній діяльності за ознакою інвалідності. Крім того, цей Закон вказує на низку позитивних заходів, покликаних забезпечити рівність у сфері зайнятості, що включають: виявлення та усунення наявних перешкод у сфері зайнятості, що негативно відбиваються на становищі окремих

груп; просування принципу різноманіття стосовно робочих місць на основі рівності та поваги; створення розумних умов для осіб, що належать до окремих груп, для того, щоб забезпечити для них рівність можливостей і представництва на цьому підприємстві на всіх рівнях і на всіх видах робіт. При цьому представникам цих груп може бути віддана перевага та можуть бути встановлені цільові кількісні показники, однак квотування виключається (ст. 15). Заборона на несправедливу дискримінацію у сфері зайнятості за ознакою інвалідності міститься у прийнятому в 2000 р. Законі «Про просування принципів рівності та запобігання несправедливої дискримінації», який чітко визначає, що дискримінація за ознакою інвалідності включає відмову від розумних заходів, спрямованих на врахування потреб інваліда, а також відмову від пошуку та усунення перешкод, що заважають інвалідам користуватися рівними можливостями [3].

Таким чином, у таких країнах, як Австралія, Великобританія, Канада, США, ПАР у правовому регулюванні працевлаштування осіб з обмеженими можливостями відсутня система квотування. Замість цього увага законодавця зосереджена на вдосконаленні системи професійно-технічного навчання та професійної реабілітації, стимулюванні роботодавців до добровільних дій із працевлаштування інвалідів, захисті осіб з обмеженими можливостями від дискримінаційних дій у сфері трудової зайнятості, створення максимально доступного виробничого середовища для інвалідів.

Висновки. Специфіка правового регулювання працевлаштування осіб з обмеженими можливостями у зарубіжних країнах обумовлена прийняттям у якості ідейного базису медичної або соціальної моделі сприйняття інвалідності. Медична модель переважає у країнах Центральної та Західної Європи (Австрія, Бельгія, Італія, Нідерланди, Німеччина, Франція), а також Японії, де правовий механізм правового регулювання працевлаштування осіб з обмеженими можливостями побудовано на основі системи квотування, яка частково доповнюється позитивними заходами стимулювання працевлаштування інвалідів та антидискримінаційними нормами. Соціальна модель правового регулювання працевлаштування осіб з обмеженими можливостями прийнята у Австралії, Великобританії, Канаді, США, ПАР. У цих країнах відсутні системи квотування, натомість наявне ефективне антидискримінаційне законодавство та активно застосовуються можливості створення максимально доступного виробничого середовища для інвалідів.

Список використаних джерел:

1. Доповідь про інвалідність Всесвітньої організації охорони здоров'я від 9 червня 2011 URL: http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report/ru/.
2. Guide to the General Equal Treatment Act URL: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/EN/publikationen/agg_wegweiser_engl_guide_to_the_general_equal_treatment_act.pdf?__blob=publicationFile.
3. О'Рейли А. Право людей с ограниченными возможностями на достойный труд. Женева, Международная организация труда, 2008. 164 с. URL: http://uscd.org/doc/The%20right%20to%20decent%20work%20of%20persons%20with%20disabilities_Russian.pdf.
4. Kurachi N. The Employment of People with Mental Disabilities in Japan: The Current Situation and Future Prospects. Japan Labor Review. 2015. Vol. 12. P. 38–55. URL: http://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2015/JLR45_kurachi.pdf.
5. Waddington L. Reassessing the employment of people with disabilities in Europe: From quotas to anti-discrimination laws. Comparative Labour Law Journal, 1996, Vol. 18, No. 62, P. 62–101.
6. Benchmarking employment policies for people with disabilities. Brussels, European Commission, 2000. URL: http://ec.europa.eu/employment_social/soc-prot/disable/bench_sum_en.pdf.
7. Equality for Persons with Disabilities Act (BGG): Act of Germany (2002-04-27) URL: http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/103998/126676/F-805231016/bgbl116s1757_10852.pdf.
8. Эванс-Клок К. Закрепление в законодательстве принципа равенства в трудоустройстве людей с ограниченными возможностями. Женева, Международная организация труда, 2012. 98 с. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_344693.pdf.
9. Дронишинец Н.П. Современные тенденции в трудоустройстве лиц с ограниченными возможностями в Японии / Н.П. Дронишинец, И.А. Филатова. Специальное образование. 2017. № 1. С. 68–80.
10. О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь: Закон Республики Беларусь от 11 ноября 1991 г. № 1224-XII. URL: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=2034.

11. Неспорова А. Консультативный доклад о профессиональной реабилитации и занятости лиц с ограниченными возможностями в Восточной Европе и Центральной Азии / А. Неспорова, О. Кулаева. – Женева, Международная организация труда, 2014. 74 с. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_384826.pdf.
12. Сарыев М.Р. История социальной поддержки инвалидов в США. Физика. Технологии. Инновации: сборник научных трудов. Екатеринбург: (УрФУ), 2015. Вып. 1. С. 330–336.
13. Technology Related Assistance for Individuals with Disabilities Act of 1988 (Tech Act) URL: <http://atto.buffalo.edu/registered/ATBasics/Foundation/Laws/atlegislation.php>.
14. Hiring People with Disabilities URL: <https://www.dol.gov/general/topic/disability/hiring>.
15. Constitution Act of Canada, 1867 URL: <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/Const/page-1.html>.
16. Canadian Human Rights Act (R.S.C., 1985, c. H-6). URL: <http://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/H-6.pdf>.
17. Хеппл Б. Новый единый закон Великобритании «О равенстве». The Equal Rights Review. 2011. № 7. С. 132–148.
18. Право на достойный труд для людей с инвалидностью: опыт развитых стран. URL: <http://www.shyrak.kz/rus/files/issledovanie.pdf>.

УДК 349.2:351.74 (477)

КОЛОМОЄЦЬ П.В.

ГАРАНТІЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ПІД ЧАС ЗВІЛЬНЕННЯ

У статті досліджуються підстави звільнення працівників з органів Національної поліції України та особливості реалізації гарантій трудових прав поліцейських на цьому етапі. Акцентується увага на тому, що чинне спеціальне законодавство необхідно привести у відповідність з положенням загально-трудової системи нормативних актів нашої держави. Це дозволить більш точно та якісно регулювати трудові права працівників поліції, а також суттєво зменшить ситуації порушення законних інтересів у сфері праці останніх.

Ключові слова: гарантії реалізації трудових прав, працівники поліції, інститут звільнення, трудова дисципліна, трудовий правовий статус.

В статье исследуются основания увольнения работников из органов Национальной полиции Украины и особенности реализации гарантий трудовых прав полицейских на этом этапе. Акцентируется внимание на том, что действующее специальное законодательство необходимо привести в соответствие с положениями трудовой системы нормативных актов нашего государства. Это позволит более точно и качественно регулировать трудовые права работников полиции, а также существенно уменьшит ситуации нарушения законных интересов в сфере труда последних.

Ключевые слова: гарантии реализации трудовых прав, работники полиции, институт освобождения, трудовая дисциплина, трудовой правовой статус.

The article explores the grounds for the dismissal of employees from the National Police of Ukraine and the peculiarities of the implementation of guarantees of labor rights of police officers at this stage. It is emphasized, that the current special legislation should be brought into line with the provisions of the general labor system of normative

acts of our state. This will allow more accurately and qualitatively regulate the labor rights of police officers, as well as significantly reduce the situation of violations of legitimate interests in the work of the latter.

Key words: *guarantees of realization of labor rights, police officers, institute of liberation, labor discipline, labor law status.*

Постановка проблеми. Наявність спеціальної нормативно-правової бази, що регулює трудові права поліцейських, обумовлює появу особливостей, які виникають під час застосування механізму правового регулювання гарантій законних інтересів працівників Національної поліції у сфері праці під час їх звільнення. Тому мета статті полягає у тому, що необхідно детально проаналізувати інститут звільнення, визначити його місце у трудових правовідносинах, суб'єктами яких є поліцейські, а також простежити юридичні гарантії у контексті цієї проблематики.

Стан дослідження. Аналіз наукової літератури свідчить, що проблемами припинення трудової діяльності та розірвання трудових правовідносин займалися провідні вітчизняні та зарубіжні фахівці трудового права. Це, зокрема, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, Б.О. Горохов, М.І. Іншин, І.М. Кравченко, О.М. Куракін, А.В. Малько, К.Ю. Мельник, О.І. Осауленко, Ю.І. Римаренко, А.С. Піголкин, С.О. Погрібний та інші. Але у переважній своїй більшості праці зазначених науковців мають загальнотеоретичний характер. Ми ж, своєю чергою, розглянемо порядок реалізації трудових прав під час звільнення саме поліцейських.

Виклад основного матеріалу. Починаючи наукове розроблення необхідно зазначити, що правовий інститут звільнення є одним з головних у трудовому праві. Він об'єднує в собі велику кількість правових норм, а також забезпечується як законодавчою, так і підзаконною нормативною базою. Крім цього, інститут звільнення також містить у своїй структурі гарантії реалізації і захисту трудових прав працівників. За своїм змістом звільнення працівника Національної поліції є припиненням із ним трудових правовідносин, внаслідок чого останній втрачає статус працівника поліції. Вказаний інститут має відповідну процедуру реалізації, яка проводиться за наявності чітко визначених підстав. Останні, своєю чергою, обумовлюють особливості правового регулювання гарантій реалізації трудових прав поліцейських під час звільнення.

Необхідно наголосити на тому, що правове регулювання розірвання трудових відносин у поліції здійснюється на основі загального законодавства про працю. Стаття 36 Кодексу законів про працю України містить перелік підстав припинення договору між працівником та роботодавцем. Однак необхідно пам'ятати, що праця в поліції має свою специфіку, що обумовлена особливими завданнями, які ставляться перед цим органом законодавством. Через цю особливість поліцейські мають спеціальний трудовий правовий статус, тож далеко не всі загальні підстави можуть бути використані під час їх звільнення. Так, спеціальним законодавством передбачено виключний перелік підстав звільнення працівників поліції, а саме 1) закінчення строку контракту; 2) хвороба – за рішенням медичної комісії про непридатність до служби в поліції; 3) вік – у разі досягнення встановленого граничного віку перебування на службі в поліції; 4) скорочення штатів або проведення організаційних заходів; 5) службова невідповідність; 6) реалізація дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення зі служби, накладеного відповідно до Дисциплінарного статуту Національної поліції України; 7) власне бажання поліцейського припинити службу; 8) перехід у встановленому порядку на роботу до інших міністерств і відомств (організацій); 9) безпосереднє підпорядкування близькій особі; 10) набрання законної сили рішенням суду щодо притягнення до відповідальності за скоєння адміністративного правопорушення, пов'язаного з корупцією, або кримінального правопорушення; 11) набуття громадянства або підданства іншої держави [11].

Чітка визначеність підстав звільнення працівників поліції є вагомим гарантією реалізації їхніх трудових прав, адже припинити трудові відносини із працівником Національної поліції неможливо на основі інших, не зазначених у законі аспектів. З іншого боку, кожна підстава звільнення, а також механізм її реалізації мають відповідати загальному трудовому законодавству. Тому їх необхідно розглянути окремо та більш повно з метою розуміння особливостей правового регулювання гарантій реалізації трудових прав поліцейських під час звільнення.

Аналіз різних аспектів розірвання трудових відносин із працівниками Національної поліції необхідно здійснювати комплексно. Доцільно привести науковий погляд М.І. Іншина, який пропонує класифікувати всі підстави звільнення з органів поліції наступним чином:

- 1) ті, що залежать від волі поліцейського;
- 2) ті, що не залежать від волі поліцейського;

3) ті, що є наслідком порушення встановлених норм чи правил проходження служби, а також іншого порушення законодавства [3, с. 139].

До першої групи підстав відноситься бажання поліцейського, набуття громадянства або підданства іншої держави, перехід на іншу роботу до іншого міністерства чи відомства, а також службова невідповідність. Звільнення за власним бажанням є найбільш загальним аспектом, який застосовується для правового обґрунтування факту розірвання трудових відносин із працівником поліції. У класичному вигляді цю підставу закріплено у статті 38 Кодексу законів про працю, що регулює порядок розірвання трудового договору укладеного на невизначений строк з ініціативи працівника. Відповідно до цієї норми працівник, у нашому випадку поліцейський, має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. Окрім цього, співробітник Національної поліції має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору [11]. Отже, з власних міркувань або внаслідок невиконання роботодавцем, Національною поліцією, своїх зобов'язань перед поліцейським, останній має право припинити трудові відносини з цим органом за власною ініціативою. Законодавець також встановив низку моментів, коли працівник не зобов'язаний дотримуватися двотижневого терміну, перш ніж припинити свою діяльність. У тій же статті Кодексу зазначається, що у разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник [4]. Водночас жодна з представлених правових норм не знайшла свого відображення ані у спеціальному законодавстві, ані у підзаконній нормативній базі, якою регулюється робота в поліції.

Наступною підставою для звільнення є переведення працівника поліції на роботу до іншого міністерства чи відомства. Існування цієї підстави є нонсенсом, адже, якщо той чи інший поліцейський вирішить припинити свої трудові відносини із Національною поліцією та вирішить піти на службу до іншого органу, то в даному разі він звільниться за власним бажанням. Однак ця підстава є проявом обмеження працівника поліції в його праві роботи за сумісництвом. Зокрема, стаття 25 Закону України «Про запобігання корупції» зазначає, що державні службовці, зокрема поліцейські, не можуть: по-перше, займатися іншою оплачуваною (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту) або підприємницькою діяльністю, а, по-друге, входити до складу правління, інших виконавчих чи контрольних органів, наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку (крім випадків, коли особи здійснюють функції з управління акціями (частками, паями), що належать державі чи територіальній громаді, та представляють інтереси держави чи територіальної громади в раді (спостережній раді), ревізійній комісії господарської організації) [8]. Тож сам факт обіймання посади у тому чи іншому державному органі суперечить трудовому статусу поліцейського, у зв'язку з чим є підставою для звільнення останнього. Тож існують певні гарантії, які проявляються в тому, що зазначена підстава може бути застосована лише у вузькому колі ситуацій. Іншими словами, якщо особа працювала в тому чи іншому державному органі колись, незалежно від напрямку його діяльності, то її не можуть звільнити чи, навпаки, відмовити у прийнятті на службу в поліцію.

Ще одним фактом, який може стати підставою для звільнення, є набуття поліцейським громадянства або підданства іншої держави. Загальне трудове законодавство не містить аналогічних останній норм, однак її існування обумовлене обмеженнями служби в поліції. Крім цього, вказана підстава походить від одного з основних принципів українського законодавства про громадянство, яким закріплено існування лише одного громадянства – держави України [6].

Останньою підставою звільнення працівника поліції з групи тих, які залежать від його волі, є службова невідповідність. У класичному вигляді вона являє собою розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. На законодавчому рівні поняття невідповідності працівника чи поліцейського займаній посаді не закріплено в жодному нормативному акті. Натомість у науковій літературі представлений термін визначається по-різному.

Зокрема, Н.Б. Болотіна зазначає, що невідповідність займаній посаді чи виконуваній роботі – це нездатність працівника через недостатню кваліфікацію, підготовку чи стан здоров'я належним чином виконувати обумовлену трудовим договором роботу, а також зниження працездатності, що перешкоджає якісно виконувати роботу без шкоди для здоров'я працівника чи здоров'я осіб, що його оточують [2; 5, с. 179]. При цьому необхідно зазначити, що невідповідність як підстава звільнення з роботи є неможливістю виконання дорученої роботи у зв'язку з відсутністю необхідної кваліфікації або достатньої працездатності. Такий працівник за своїми діловими якостями не відповідає виконуваній роботі, у зв'язку з чим сам факт невиконання трудових обов'язків не є протиправним і питання про доведення вини працівника не виникає [1, с. 67].

Як підставу звільнення службову невідповідність передбачено у статті 40 Кодексу законів про працю, де вказано, що з ініціативи роботодавця або уповноваженого ним органу трудові відносини з конкретним працівником можуть бути розірвані, а саме за фактом виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню цієї роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці [4]. В даному разі службову невідповідність не варто ототожнювати із дисциплінарним проступком на кшталт прогулу. Адже останній пов'язаний із свідомим порушенням внутрішнього розпорядку підприємства. Службова невідповідність стосується лише компетентності працівника та його вмінь у сфері виконання функцій підприємства та покладених на нього трудовим договором обов'язків. Правове регулювання гарантій реалізації трудових прав поліцейських під час звільнення через службову невідповідність полягає у проведенні атестації працівників у разі припинення трудових відносин з цієї підстави. Цей факт виключає в деяких моментах свавілля начальників окремих підрозділів, які не можуть в односторонньому порядку визнати поліцейського як такого, що не відповідає службовим вимогам Національної поліції України. Для цього необхідно створення спеціальної атестаційної комісії [9].

Таким чином, звільнення працівника у зв'язку зі службовою невідповідністю може застосовуватись лише у тому разі, якщо буде доведено його некомпетентність у передбаченому законом порядку. Окрім цього, загальне трудове законодавство встановлює обмеження звільнення працівника за даною підставою. Відповідно до Кодексу законів про працю України розірвання трудових відносин із поліцейським за вказаних умов можливе лише у тому випадку, якщо останнього неможливо перевести на іншу роботу за його згодою [4].

Наступну групу підстав звільнення з поліції становлять аспекти, що не залежать від волі працівника Національної поліції. Сюди можна віднести незадовільний стан здоров'я, закінчення строку трудового договору, досягнення граничного віку перебування на посадах поліції, а також скорочення штатів або проведення організаційних заходів. Варто зазначити, що наявність відповідної хвороби чи досягнення певного віку є найбільш типовими підставами звільнення працівників. Їх неможливо змінити, адже вони обумовлені біологічною природою людини. При цьому законодавством чітко визначено, які захворювання є несумісними із службою в поліції, у зв'язку із особливим характером останньої. Відповідно до наказу Міністерства внутрішніх справ України від 03.04.2017 року № 285 «Про затвердження Положення про діяльність медичної (військово-лікарської) комісії МВС», проходженню служби в поліції перешкоджають наступні фізичні вади та хвороби, а саме туберкульоз органів дихання, туберкульоз нервової системи, вірусні гепатити, хвороби, зумовлені вірусом імунодефіциту, інфекційні хвороби, що передаються статевим шляхом, мікози, злаякісні новоутворення, психічні розлади, шизофренія, розлади особистості та поведінки, розумова відсталість, сліпота, недостатній фізичний розвиток тощо [10].

Граничним віком служби в поліції є 55 років, для осіб, які мають спеціальні звання молодшого складу поліції. Своєю чергою особи, які мають спеціальні звання середнього і вищого складів поліції залежно від присвоєних їм спеціальних звань перебувають на службі до 55 років (до підполковника включно), а також до 60 років (полковники та генерали). Досягнення поліцейським граничного віку служби є підставою для його звільнення. У цьому разі існують певні винятки, наприклад, у разі необхідності керівники, уповноважені призначати на посади поліцейських, можуть залишити на службі поліцейських за їхнім клопотанням понад граничний вік перебування на службі в поліції, але не більше ніж на 5 років, виключно у разі, якщо такий поліцейський має високу професійну підготовку і досвід практичної роботи на займаній посаді та визнаний придатним за станом здоров'я для проходження служби. У виняткових випадках керівник поліції може повторно подовжити таким особам строк служби до п'яти років [11].

Не менш поширеним юридичним явищем є звільнення працівника на підставі закінчення строку трудового договору. Закінчення строку контракту є підставою для звільнення, якщо трудові відносини фактично перериваються на вимогу однієї зі сторін, тобто, працівника, або роботодавця. В іншому випадку, якщо після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору вважається подовженою на невизначений строк. Однак у кожному конкретному випадку нормативною базою, що регулює безпосередньо діяльність поліції, не встановлено порядок подовження строку контракту, що є серйозною вадою механізму правового регулювання гарантій реалізації прав поліцейських під час звільнення.

Доволі цікавою, якщо врахувати особливості реалізації, є підстава звільнення працівників Національної поліції, згідно з якою розірвання трудових відносин можливе у разі скорочення штатів або проведення організаційних заходів. У нормах загального трудового законодавства вказано, що працівника може бути звільнено у разі змін в організації виробництва і праці, зокрема ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників. При цьому, як і у випадку звільнення на підставі службової невідповідності, працівнику в обов'язковому порядку має бути надана можливість переведення на іншу роботу. У нормах Закону України «Про Національну поліцію» встановлено: у випадках здійснення реорганізації, внаслідок якої на підставі відповідного наказу скорочуються посади в органі чи окремому підрозділі органу (закладу, установи) поліції, поліцейський, посада якого буде скорочена, має бути персонально письмово попереджений про можливе наступне звільнення зі служби в поліції за два місяці до такого звільнення. У такому разі поліцейський, посада якого скорочена, може бути призначений за його згодою на іншу посаду в будь-якому органі (закладі, установі) поліції до закінчення двомісячного строку з дня його персонального попередження про можливе подальше звільнення зі служби в поліції [11]. Якщо відповідний працівник поліції після закінчення двомісячного строку не був призначений на нову посаду, він підлягає звільненню. У наступній частині спеціальне законодавства грубо суперечить нормам трудового. У статті 68 Закону вказано, що поліцейського можна звільнити чи перевести на іншу посаду навіть у тих випадках, коли останній перебуває на лікарняному, у відпустці чи відрядженні. З цього приводу Кодекс законів про працю говорить, що не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації. Таким чином, інститут звільнення працівників поліції на підставі проведення організаційних заходів чи скорочення штатів характеризується стійкою невідповідністю нормам загального трудового законодавства, що на практиці приводить до порушення трудових прав працівників поліції.

Окрему ланку підстав звільнення працівників становлять фактичні порушення антикорупційного законодавства чи дисциплінарні проступки. У першому випадку йдеться про вчинення корупційних правопорушень чи злочинів, а також ситуації, коли поліцейський перебуває у прямому підпорядкуванні близької особи. У такому разі особа, котра реалізує функції Нацполіції, здійснює дії, які суперечать її трудовому статусу та ставлять питання з приводу неупередженості під час виконання службових обов'язків. Зокрема, протидія прямої підпорядкованості близьких осіб є засобом антикорупційного законодавства. У таких ситуаціях умови, що зумовили пряме підпорядкування близьких осіб мають бути усунуті, адже в іншому випадку підпорядкована особа підлягає переведенню на іншу посаду чи звільненню. Безпосередньо за вчинення корупційних адміністративних правопорушень чи вчинення злочину поліцейського можна звільнити лише у тому разі, коли його вина буде доведена у встановленому законом порядку, тобто на підставі відповідного судового рішення. У такому разі поліцейський, щодо якого проводиться досудове слідство або розглядається справа про адміністративне корупційне правопорушення, може бути відсторонений від посади. При цьому за особою, відстороненою від виконання службових обов'язків (посади), зберігаються всі види грошового забезпечення, які були їй визначені до відсторонення, крім премії.

Звільнення з поліції як дисциплінарний захід примусу застосовується у випадках порушення поліцейським трудової дисципліни. Цей аспект чітко передбачений у нормах Кодексу законів про працю. Наприклад, за ініціативою роботодавця трудові відносини із працівником можуть бути припинені з наступних підстав:

– систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;

– прогулу (зокрема відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;
– нез'явлення на роботу протягом більше чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності;

– появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння [4].

Крім цього, особливий трудовий правовий статус працівників поліції та специфіка їхньої діяльності зумовлює наявність спеціальних вимог, які ставляться до служби. Це проявляється у визначенні додаткових підстав, які дають право притягнути поліцейського до дисциплінарної відповідальності. Наразі у нормах спеціального законодавства, що регулює працю останніх, немає чіткого переліку проступків, які тягнуть за собою накладення дисциплінарного стягнення, адже новий Дисциплінарний статут Національної поліції наразі не прийнято. Однак, враховуючи той факт, що поліцейські є службовцями центрального органу виконавчої влади, можна стверджувати, що законодавство у частині визначення конкретних дисциплінарних правопорушень останніх також застосовується до співробітників Національної поліції. У цьому разі трудова відповідальність поліцейських, окрім визначених у Кодексі підстав, також настає у зв'язку із порушенням правил етичної поведінки поліцейським; вчиненням дій, які шкодять авторитету державної служби; фактичним недотриманням правил внутрішнього розпорядку; використанням повноважень в особистих (приватних) інтересах тощо [7]. Застосування дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення може мати місце лише після проведення службового розслідування. Водночас діюча підзаконна нормативна база, якою регулюються питання проведення службових розслідувань, стосується органів внутрішніх справ. Внаслідок такого недоліку чинні юридичні механізми фактично є «мертвими», адже вони жодним чином не стосуються поліції та діяльності її працівників. Іншими словами, існує ситуація, коли підстави для притягнення осіб до трудової відповідальності наявні, а нормативне оформлення самого процесу відсутнє. У такому разі йдеться не про суперечність спеціального та загального трудового законодавства, а про фактичну прогалину у трудовому праві в частині регулювання правовідносин, пов'язаних із працею поліцейських.

Висновок. Формуючи практичну пропозицію, ми вважаємо, що чинне спеціальне законодавство необхідно привести у відповідність з положенням загальної трудової системи нормативних актів нашої держави. Це дозволить більш точно та якісно регулювати трудові права працівників поліції, а також суттєво зменшить ситуації порушення законних інтересів у сфері праці останніх. З іншого боку, трудова правова захищеність поліцейських вплине на продуктивність їхньої праці та загальний рівень реалізації завдань, які ставляться перед Національною поліцією України.

Список використаних джерел:

1. Бару М. Правове регулювання трудових відносин: закон, мораль, справедливість. Право України. 1998. № 2. С. 66–68.
2. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. Київ: Знання. 2008. 860 с.
3. Іншин М.І. Підстави звільнення зі служби в поліції. Науковий вісник публічного та приватного права. 2016. Вип.1-1. С. 138–142.
4. Кодекс законів про працю: Закон України / Відомості Верховної Ради. 1971. № 50. Ст. 375.
5. Кравченко І.М. Невідповідність працівника займаній посаді чи виконуваній роботі як необхідна підстава для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Форум права. 2013. № 4. С. 178–183.
6. Про громадянство України: Закон України від 18.01.2001 №2235-III / Відомості Верховної Ради України. 2001. № 13. Ст. 65.
7. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 №889 – VIII/ Офіційний вісник України. 2016. № 4. Ст. 43.
8. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 №1700-VII / Відомості Верховної Ради України. 2014. № 49. Ст. 2056.
9. Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських: наказ МВС України від 17.11.2015 № 1465 / Офіційний вісник України. 2015. № 90. Ст. 3073.
10. Про затвердження Положення про діяльність медичної (військово-лікарської) комісії МВС: Наказ МВС України від 03.04.2017 № 285 / Офіційний вісник України. 2017. № 41. Ст. 1296.

11. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII / Відомості Верховної Ради України. 2015. № 40–41. Ст. 379.

УДК 349.22

МОГЛЕВСЬКИЙ Л.В.

СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ ДЖЕРЕЛ ТРУДОВОГО ПРАВА

У статті на основі наукових поглядів учених досліджено теоретичні підходи щодо тлумачення таких понять, як «джерело», «джерело права» й «джерело трудового права». З урахуванням конструктивного аналізу законодавства та теоретичних підходів науковців щодо тлумачення поняття джерел трудового права надане авторське бачення щодо визначення вказаного терміна. Наголошено, що наявність власних джерел у системі трудового права України є важливим аргументом на користь позиції щодо повної самостійності цієї галузі права.

Ключові слова: поняття, джерело, джерело права, трудове право, джерела трудового права.

В статье на основе научных взглядов ученых исследованы теоретические подходы относительно толкования таких понятий, как «источник», «источник права» и «источник трудового права». С учетом конструктивного анализа законодательства и теоретических подходов ученых к толкованию понятия источников трудового права предоставлено авторское видение определения указанного термина. Отмечено, что наличие собственных источников в системе трудового права Украины является важным аргументом в пользу позиции относительно полной самостоятельности этой отрасли права.

Ключевые слова: понятие, источник, источник права, трудовое право, источники трудового права.

The article, based on scientific views of scientists, the theoretical approaches to the interpretation of such notions as “source”, “source of law” and “source of labor law”. Given the structural analysis of legislation and theoretical approaches to the interpretation of scientists term “sources of labor law”, given the author's vision to define the terms. Emphasized that the availability of sources of labor law system of Ukraine is an important argument for the position of full independence of this field of law.

Key words: concept, source, source of law, employment law, labor law sources.

Вступ. Трудове право України пройшло довгий шлях свого становлення й розвитку, який продовжується й дотепер. Кожна галузь, що входить до системи національного права України, має свої джерела, які визначають їх особливе місце серед інших галузей. Саме тому з упевненістю можна стверджувати, що наявність власних джерел у системі трудового права України є черговим аргументом на користь позиції щодо повної самостійності цієї галузі права. Зазначені джерела багатоманітні й у сукупності створюють систему джерел трудового права, що також має певні структурні зв'язки.

Дослідженню проблематики джерел трудового права приділяли увагу такі вчені-юристи, як Н.Б. Болотіна, В.Л. Костюк, С.М. Прилипко, П.Д. Пилипенко, В.І. Смолярчук, О.М. Ярошенко, С.С. Алексєєв, О.Є. Лейст, М.М. Марченко, Г.І. Муромцев та інші. Проте, на нашу думку, недостатньо дослідженою залишається проблема визначення поняття джерел трудового права.

© МОГЛЕВСЬКИЙ Л.В. – доктор юридичних наук, старший науковий співробітник, вчений секретар (Секретаріат Вченої ради Харківського національного університету внутрішніх справ)

Постановка завдання. Мета статті – визначити сутність поняття джерел трудового права.

Результати дослідження. Поняття джерел трудового права утворюється з двох складових частин: «джерело» та «трудове право». Якщо досліджувати семантичний сенс поняття «джерело», слід навести позицію авторського колективу великого тлумачного словника сучасної української мови. На думку вищенаведених учених, зазначене поняття можна розуміти так: те, що дає початок чому-небудь, звідки постає, черпається щось; основа чого-небудь; вихідне начало; про того або те, від кого або звідки довідуються про що-небудь; писемна пам'ятка, документ, на основі якого будується наукове дослідження [1, с. 291]. Що стосується поняття «джерело права», то воно своїм корінням сягає давніх часів. Так, О.А. Підпригора в підручнику «Основи римського приватного права» стверджує, що згадки про вищенаведене поняття мають місце 2 тисячі років тому, коли відомий давньоримський історик Тіт Лівій назвав Закони XII таблиць «*fons omnium publici privatiq; juris*», що в перекладі означає «витік (джерело) усього публічного та приватного права» в тому значенні, що ці закони являли собою основу, на базі якої розвивалося та створювалося сучасне йому римське право [2, с. 19]. Як зауважує О.І. Оніщенко в дослідженні, присвяченому проблемам теорії та практики системи сучасних джерел конституційного права України, як наукова проблема джерела права почали досліджуватися правознавцями лише в кінці дев'ятнадцятого століття. Зміст, який вкладався в зазначене поняття, залежав від приналежності автора до тієї чи іншої юридичної школи. При цьому поняттю «джерело права» було надане зовсім інше значення порівняно з тим, в якому вживав його Тіт Лівій [3, с. 12].

Досліджуючи сучасні підходи до визначення сутності поняття «джерела права», звернемося до юридичної енциклопедичної літератури. Так, на думку авторського колективу сучасної правової енциклопедії, джерело права можна розуміти так: початкова форма правових норм; спосіб матеріального закріплення юридичних норм, який засвідчує загальну обов'язковість останніх [4, с. 100]. Окрім цього, авторський колектив шеститомної юридичної енциклопедії зауважує, що джерела права являють собою спосіб зовнішнього вияву правових норм, який засвідчує їх загальнообов'язковість [5, с. 171]. Із аналізу вищенаведених позицій щодо розкриття змісту досліджуваного поняття випливає, що за своєю суттю вони є схожими. Тому вважаємо за доцільне навести позицію Н.М. Пархоменко, яку вона відстоює в своєму дослідженні, присвяченому теоретико-методологічним засадам джерел права. Так, здійснивши аналіз зарубіжних і вітчизняних досліджень джерел права, Н.М. Пархоменко дійшла висновку про те, що джерело права, як і саме право, неможливо визначити з якогось одного боку. Його використання потребує певного контексту. Окрім того, як наголошує дослідниця, важливим є розгляд джерел права як однієї з фундаментальних категорій теорії права [6, с. 46]. Отже, у науково-правових колах немає єдності думок щодо уніфікованого визначення сутності досліджуваного питання. Вищенаведене зумовлює необхідність проведення комплексного аналізу основних і найбільш поширених позицій учених-правознавців щодо сутності поняття «джерела права».

В.І. Цоклан під час дослідження проблем теорії та практики системи сучасних джерел конституційного права України звертає увагу на те, що традиційно під джерелами права слід розуміти зовнішні форми права, тобто способи його зовнішнього вираження, завдяки яким право набуває офіційності та загальнообов'язковості. Поняття «джерело права» може мати два значення: 1) соціальні джерела права, до яких відносять насамперед соціальні відносини, що потребують правової регламентації, суспільну й індивідуальну правосвідомість тощо; 2) юридичні джерела права, тобто юридичні форми права [7, с. 146; 8, с. 28]. На багатоаспектність поняття «джерела права» у підручнику «Теорія держави і права (Енциклопедичний курс)» звертає увагу О.Ф. Скакун. Дослідниця наголошує на тому, що поняття «джерело права» вживається в таких значеннях: у матеріальному – це економічні, соціальні й інші умови, що спричиняють або об'єктивно зумовлюють виникнення правових норм; в ідеологічному – це правова та політична свідомість суб'єктів правотворчості (ідеї, концепції, теорії, покладені в основу правових норм); в інституційному – правотворча діяльність суб'єктів офіційного творення права (держави, державоподібних утворень, міждержавних об'єднань в особі їх уповноважених органів та інститутів, які за допомогою спеціальних правотворчих процедур надають правової форми нормам права, що сформувалися в суспільстві, визначають їх (норм) загальнообов'язковий характер); у формальному (юридичному) значенні – це зовнішні форми вираження та закріплення правових норм і принципів, вияв буття об'єктивно наявних правових норм і принципів, інакше – спосіб вираження міри охоронюваного державою права [9, с. 441–442].

Особливу увагу в контексті досліджуваного питання необхідно звернути на співвідношення таких понять, як «джерело права» та «форма права». Так, під час визначення сутності, класи-

фікації та тенденцій розвитку форм трудового права України Н.Ф. Чубоха звертає увагу на той факт, що поняття «джерело права» та «форма права» містять багатоманітний, іноді спільний для обох понять зміст. Відсутність в юридичній літературі загально визнаних понять як форми права, так і джерела права призводить до різноманітних тлумачень як самих термінів, так і їх взаємодії та взаємозв'язку [10, с. 22]. Форми права, наголошують у науково-правових колах, являють собою похідні від держави або визнані нею зовні офіційно-документальні способи вираження (організації, існування) змісту права [9, с. 442]. Окрім цього, в юридичній енциклопедичній літературі поняття «форма права» розкривають так: спосіб зовнішнього вираження правових норм як загальнообов'язкових правил регулювання суспільних відносин [11, с. 297]; спосіб організації змісту й зовнішнього існування (прояву) та функціонування права [12, с. 948]; спосіб матеріального закріплення юридичних норм, який засвідчує загальну обов'язковість останніх [4, с. 361]. При цьому розрізняють внутрішню та зовнішню форми права. Під внутрішньою формою права розуміють систему права, структуру змісту або систему права та його структуру, а під зовнішньою – джерела права [12, с. 948].

З огляду на вищенаведене, на нашу думку, насамперед слід звернути увагу на різний зміст категорій «джерело» та «форма». Етимологічно слово «форма», як і «джерело», має глибоке коріння й сягає давніх часів, зокрема, використовувалося ще в латинській мові (*forma*) у значенні «вигляд, зовнішність, устрій, різновид» і т. ін. [13, с. 294]. В історії філософії поняття «форма» виступало в єдності з поняттям «матерія», що означає субстрат, який зберігає всі зміни (грец. *είδος* (ідея, морф) και *ὕλη* лат. пер. *forma et materia*) [14, с. 711]. Із філософських позицій, як зауважує авторський колектив філософського енциклопедичного словника, поняття «форма» розкривається як зовнішній обрис, зовнішній вигляд предмета, зовнішній вираз якогось змісту, а також внутрішня будова, структура, що визначає порядок предмета або порядок перебігу процесу, на відміну від його аморфного матеріалу, змісту й вмісту [15, с. 489]. Також, на думку В.Л. Петрушенка, яку він висловлює у філософському словнику, поняття «форма» може бути розкрито в таких значеннях: просторово-геометричні параметри будь-яких матеріальних утворень; спосіб упорядкування змісту, його організація та функціонування; те, що може розглядатися відокремлено від матерії, субстрату як їх визначеність [16, с. 231]. Якщо ж розглядати поняття «форма» із погляду семантики, то в тлумачних словниках наводять таке визначення: фігура, зовнішній вигляд, образ, нарис [17, с. 823]; зовнішній вияв якого-небудь явища, пов'язаний із його сутністю, змістом; обриси, контури, зовнішні межі предмета, що визначають його зовнішній вигляд; тип, будова, спосіб організації чого-небудь; пристрій-шаблон, за допомогою якого чому-небудь надають певних обрисів, якогось вигляду; спосіб існування змісту, його внутрішня структура, організація та зовнішній вираз [1, с. 1543]. Звертаючись до юридичних підходів визначення сутності досліджуваного поняття, наведемо позицію, що панує в юридичній енциклопедичній літературі, де сутність форми розкривають як зовнішній вигляд, обрис речі, дії тощо або зовнішній вираз певного змісту; як устрій, вид, тип, структуру відповідних суспільних утворень або процесів, а також порядок чогось [11, с. 294].

Отже, поняття «джерело права» вказує на те, звідки право походить. Натомість форма права вказує на те, яким саме чином, у якому вигляді знаходить своє вираження відповідне джерело права. При цьому влучною видається позиція, згідно з якою, розмежовуючи джерело та форму як походження й утворення права, можна побачити, що за нормативного підходу (де джерелом є сама норма), а також під час зведення джерела виключно до державної волі, поняття, що розглядаються, збігаються, у чому й полягає головна причина ототожнення джерела та форми права у вітчизняній правовій думці. Отже, коли йдеться про формально-юридичні джерела права, форма та джерело збігаються. У такому разі форма вказує на те, яким чином організовано та виражено зовні юридичний (нормативний) зміст, а джерело – на те, що це за юридичні й інші витoki, фактори, які визначили таку форму і її зміст [18, с. 349–350]. Більше того, слід підтримати О.Ф. Скакун, яка зауважує, що поняття «юридичне джерело права» та «форма права» мають однаковий зміст. Під час написання «джерело (форма) права» підкреслюється, що йдеться саме про формальні, юридичні джерела права. Джерело права та форма права взаємопов'язані, але не тотожні поняття. Повністю погоджуємося з позицією дослідниці стосовно того, що джерело права розкриває витoki формування права, причини та закономірності процесу його виникнення та розвитку, а форма права показує, як зміст права організований і виражений ззовні [9, с. 441–442]. Підміна джерела права його зовнішньою формою не враховує глибинного змісту цієї наукової категорії. За межами дослідження залишається зв'язок джерел права з правотворенням, праворозумінням. Для глибшого проникнення в методологічну суть поняття дже-

рел права слід застосовувати таку теоретичну категорію, як правотворення, що на сучасному етапі розвитку суспільства охоплює всі складні процеси, які передують виникненню будь-якого джерела права. Правотворчий процес потребує врахування низки об'єктивних чинників, які об'єктивуються в створюваних правових нормах і є їх джерелами. До таких чинників (джерел) належать економічні, соціально-політичні, культурологічні та юридичні [6, с. 68]. Як цілком слушно зауважує О.В. Стрельцова під час визначення теоретичних аспектів джерел права Європейського Союзу, про джерела права доцільніше говорити в значенні певної сукупності факторів духовного, соціального та природного характеру, які визначають виникнення та дію права (матеріальні й ідейні джерела права). У формально-юридичному розумінні джерела права – це ті «резервуари», що містять правові норми, котрі використовуються для вирішення юридичних справ. Ці джерела права є одночасно формою об'єктивації (зовнішнього вираження й існування) правових норм. Отже, зміст понять форми та джерел права збігається тоді, коли йдеться про формально-юридичні джерела права [19, с. 25]. Більше того, у цьому контексті на увагу заслуговує вислів А.М. Васильєва, який він наводить у своєму монографічному дослідженні «Правові категорії і їх місце серед категорій суспільствознавства, наукових категорій у правознавстві». На думку вченого, у науці не може бути «чистих» понять і категорій, що не мають жодного зв'язку з дійсністю, ніяк не відображають складних процесів її реального розвитку. Право з його нормативного боку відображається категоріями «норма права», «система права», «форма (джерела) права», виступає як своєрідна форма духовного освоєння соціальної дійсності, як державна воля, що концентрує «теоретичну енергію», яка виявляється в тому, що законодавець, ґрунтуючись на пізнанні закономірності соціальних процесів, прагне свідомо на них впливати, ідеально (у законі) моделюючи доцільну поведінку людей у регульованих суспільних відносинах [20, с. 88].

Таким чином, про схожість джерел і форм права може йтися тільки в разі розгляду юридичних джерел права, котрі будуть указувати на те, звідки право походить і яким чином воно формується. Форма права показує способи закріплення джерел права. В обох випадках йдеться про зовнішній вираз права. Зазначимо, що в представленому науковому дослідженні нами розглядається саме юридичний аспект джерел трудового права. Як зауважує Ю.П. Дмитренко в підручнику «Трудове право України», джерела трудового права – це форми вираження правових приписів через нормативні акти як результат діяльності компетентних органів держави, які встановлюють чи санкціонують обов'язкові для сторін правовідносини, правові норми, що складають предмет трудового права, із метою соціального захисту його суб'єктів [21, с. 70–71]. Авторський колектив навчального посібника «Трудове право України» зазначає, що джерела трудового права являють собою офіційний акт нормотворчості держави або прийнятий з її дозволу, яким встановлюються, змінюються чи скасовуються правові норми, що регулюють відносини, які є предметом трудового права [22, с. 30]. Окрім вищенаведеного, джерела трудового права в науково-правових колах визначають як офіційні форми вираження, закріплення, зміни чи скасування правових норм, чинних у цій галузі національного права [23, с. 59].

Висновки. Таким чином, аналіз вищенаведених позицій дав змогу дійти висновку стосовно того, що під джерелами трудового права слід розуміти офіційно визнані й такі вихідні положення, що пройшли процедуру легалізації та закріплення в системі трудового права, на основі яких ця галузь права ґрунтується та здійснює свій регулюючий вплив.

Список використаних джерел:

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2009. 1736 с.
2. Підпригора О.А. Основи римського приватного права: підручник для студ. юрид. вузів і фак. К.: Вища школа, 1995. 264 с.
3. Оніщенко О.І. Система сучасних джерел конституційного права України: проблеми теорії та практики: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. К., 2005. 216 с.
4. Зайчук О.В., Копиленко О.Л., Ковальський В.С. Сучасна правова енциклопедія / за заг. ред. О.В. Зайчука; Ін-т законодавства Верховної Ради України. 2-ге вид., перероб. і допов. К.: Юрінком Інтер, 2013. 408 с.
5. Юридична енциклопедія: В 6 т. / Редкол.: Ю.С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. К.: «Укр. енцикл.», 1998. Т. 2: Д – Й. 1999. 744 с.
6. Пархоменко Н.М. Джерела права: теоретико-методологічні засади: дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.01. К., 2009. 442 с.

7. Лисенков С.Л. Загальна теорія держави і права: навч. посіб. К.: «Юрисконсульт», 2006. 355 с.
8. Цоклан В.І. Система сучасних джерел конституційного права України: проблеми теорії та практики: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. К., 2008. 219 с.
9. Скакун О.Ф. Теорія держави і права (Енциклопедичний курс): підручник. Видання 2-е, перероблене і доповнене. Харків: Еспада, 2009. 752 с.
10. Чубоха Н.Ф. Форми трудового права України: сутність, класифікація, тенденції розвитку: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Львів, 2003. 193 с.
11. Юридична енциклопедія: у 6 т. / редкол.: Ю.С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. К.: Українська енциклопедія, 2004. Т. 6. 770 с.
12. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю.С. Шемшученка. К.: Юрид. думка, 2007. 992 с.
13. Про нормативно-правові акти в Україні: проект закону України від 18 листопада 2009 р. № 1729-VI. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=31416&pf35401=155674>.
14. Философский энциклопедический словарь / редкол.: С.С. Аверинцев, Э.А. Араб-Оглы, Л.Ф. Ильичев и др. 2-е изд. М.: Сов. энциклопедия, 1989. 815 с.
15. Философский энциклопедический словарь. М.: ИНФРА-М, 2012. 576 с.
16. Петрушенко В.Л. Філософський словник: терміни, персоналії, сентенції. Львів : «Магнолія 2006», 2011. 352 с.
17. Даль В.И. Толковый словарь русского языка: иллюстрированное издание. М.: Эксмо, 2011. 896 с.
18. Марченко М.Н. Теория государства и права: учеб.-метод. пособие. М.: Зерцало-М, 2001. 623 с.
19. Стрельцова О.В. Джерела права Європейського Союзу (теоретичні аспекти): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. К., 2008. 214 с.
20. Про опублікування актів законодавства України в інформаційному бюлетені «Офіційний вісник України»: Указ Президента України від 13 грудня 1996 р. № 1207/96. Урядовий кур'єр. 19.12.1992.
21. Дмитренко Ю.П. Трудове право України: підручник. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с.
22. Грузінова Л.П., Короткін В.Г. Трудове право України: навч. посіб. К.: МАУП, 2003. Ч. 1. 128 с.
23. Коротка О.М. Удосконалення правового регулювання матеріальної відповідальності в умовах ринкової економіки: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Х., 2003. 185 с.

УДК 349.22

ПОДОРОЖНІЙ Є.Ю.

**РОЗВИТОК ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ
ЗА ЧАСІВ ІСНУВАННЯ РОСІЙСЬКОЇ ІМПЕРІЇ**

У статті на основі аналізу наукової літератури розглянуто, як розвивався інститут юридичної відповідальності у трудовому праві України за часів існування Російської імперії. Доведено, що саме цей період став визначальним для становлення відповідальності у вітчизняному трудовому праві, як, власне кажучи, і для формування даної правової галузі загалом. Наголошено, що найважливішим аспектом даного періоду стало те, що відбувався поступовий відхід від забезпечення дисципліни праці кримінально-правовими засобами з одночасним підвищенням ролі трудо- та цивільно-правових механізмів.

Ключові слова: розвиток, юридична відповідальність, нормативно-правовий акт, трудове право України.

В статті на основі аналізу наукової літератури розглянуто, як розвивався інститут юридичної відповідальності в трудовому праві України в період існування Російської імперії. Доказано, що саме цей період став визначальним для становлення відповідальності в українському трудовому праві, як, власне кажучи, і для формування даної правової галузі в цілому. Зазначено, що найважливішим аспектом даного періоду стало те, що відбувався поступовий відхід від забезпечення дисципліни праці кримінально-правовими засобами з одночасним підвищенням ролі трудо- та цивільно-правових механізмів.

Ключевые слова: развитие, юридическая ответственность, нормативно-правовой акт, трудовое право Украины.

In the article on the basis of the analysis of scientific literature the institute of legal responsibility in the labor law of Ukraine during the period of existence of the Russian Empire was developed. It is proved that this period has become crucial for the establishment of responsibility in domestic labor law, as, indeed, for the formation of this legal branch as a whole. It was emphasized that the most important aspect of this period was the fact that there was a gradual departure from the provision of discipline of labor by criminal law, with the simultaneous increase of the role of labor and civil law mechanisms.

Key words: development, legal responsibility, normative legal act, labor law of Ukraine.

Вступ. Зародження відповідальності, як соціального інституту, відбулося ще у стародавні часи. Назвати чітко момент її виникнення неможливо, однак очевидно, що вона почала формуватися відтоді, як поведінка осіб почала мати значення для суспільства, в якому вони перебувають, а отже, з'явилася потреба їх дисциплінувати задля забезпечення загальносуспільного порядку та блага. Варто погодитися з думкою Л.С. Єрмоленко-Князевою, що початок формування і становлення інституту відповідальності пройшов тривалий проміжок часу, початок якого, умовно можна датувати судом над Сократом в Афінах у 399 р. до н.е. Автор відзначає, що інститут відповідальності споконвічно мав своїм призначенням забезпечення справедливого застосування покарання до винної особи. Тобто він (інститут відповідальності) не тільки носив каральне значення, але й надавав можливість забезпечувати визначені права обвинувачуваного, його правове

© ПОДОРОЖНІЙ Є.Ю. – доктор юридичних наук, старший науковий співробітник, професор кафедри трудового та господарського права факультету № 2 (Харківський національний університет внутрішніх справ)

положення в області юрисдикції [1, с. 48]. Підвалини ж для формування інституту трудо-правової відповідальності почали закладатися у другій половині XIX століття, яке прийнято вважати періодом зародження трудового права як окремої юридичної галузі в усьому світі взагалі та Україні зокрема. У цей історичний період більшість сучасних територій України перебували у складі Російської імперії, законодавство якої безпосередньо вплинуло й на нашу країну.

Стан дослідження. Історичному аналізу розвитку та становлення трудового права України приділяли увагу у своїх наукових дослідженнях такі вчені, як: С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова, В.Е. Теліпко, О.Г. Дутова, П.П. Музиченко, А.Г. Бірюкова, Ю.П. Дмитренко, О.І. Кисельова, А.В. Семенова, Я.А. Одовічена та інші. Проте недостатньо уваги приділялось історичному розвитку такого інституту трудового права, як юридична відповідальність.

Постановка завдання. Метою статті є дослідити, як розвивався інститут юридичної відповідальності у трудовому праві України за часів існування Російської імперії.

Результати дослідження. Одним із перших законів про працю на території Російської імперії і, відповідно, українських земель, що перебували під її владою на той час, стало «Положення про відносини між хазяями фабричних закладів і робочими людьми, які поступають до них за наймом» від 24 травня 1835 р. Т.М. Лежнева зазначає, що даний закон правильніше віднести до перед- або прототрудових, тому що він має казуїстичний характер, а більшість його норм мають поліцейську (адміністративну) природу [2, с. 99]. Даний закон регулював порядок взаємовідносин найманих працівників і фабрикантів. Зокрема, він визначав загальний порядок прийняття та вивільнення працівників, а також встановлював вимоги до організації дисципліни на фабриках. Так, у частині 6 цього Закону зазначалося, що для того, аби робітники в подробицях знали внутрішній розпорядок фабрики, її хазяїн зобов'язаний розміщати на стінах робочих кімнат чи контори фабрики друковані чи писані за його підписом загальні правила порядку, який повинен дотримуватися на фабриці. За порушення цих правил або, як зазначається у частині 3 Положення, за дурну поведінку хазяїн фабрики міг звільнити працівника. Однак при цьому він був зобов'язаний за два тижні попередити такого працівника про звільнення та виплатити йому в повному обсязі зароблені гроші. Також причиною для звільнення до закінчення контракту могло бути невиконання працівником своїх трудових обов'язків [3].

Відповідальність же роботодавця в даному Положенні передбачалася лише тоді, коли він приймав працівника на роботу без належних документів. У такому випадку до фабриканта застосовувалися санкції відповідно до законодавства про приховування підозрілих осіб, злочинів. А також він (фабрикант) повинен був відшкодувати колишньому хазяїну, від якого до першого перейшов працівник, усі збитки від цього переходу й повернути йому штрафні чи інші гроші, які мав право стягнути з працівника попередній роботодавець [3]. Виконання цих обов'язків забезпечувалося поліцією.

Варто зазначити, що в першій половині XIX століття у Російській імперії, за відсутності чітко сформованого інституту дисциплінарної та матеріальної відповідальності, трудові відносини охоронялися за допомогою кримінальної відповідальності. Зокрема, 15 серпня 1845 р. було прийнято Укладення про покарання кримінальні та виправні, в якому у статті 1792 встановлювалося, що у випадку, якщо працівники заводу, фабрики чи мануфактури змовилися про припинення роботи раніше строків, передбачених умовами договору, укладеному із власником (власниками), у цілях примушення останнього (останніх) до підвищення заробітної плати, то до таких працівників застосовувалися такі санкції: до підбурювачів – арешт на строк від 3 тижнів до 3 місяців; до усіх інших учасників змови – арешт від 7 днів до 3 тижнів [4]. Водночас статтею 1794 цього ж Укладення роботодавцю заборонялося самовільно зменшувати заробітну плату працівників до завершення строку виконання роботи, обумовленого ним із останніми, або змушувати їх отримувати зарплатню товаром, хлібом чи іншими предметами (тобто в натуральній формі). За такі дії до роботодавця застосовувалися грошові стягнення в розмірі від 100 до 300 рублів. Крім того, він мав відшкодувати шкоду завдану працівникам такими своїми незаконними діями [4].

У другій половині XIX століття в Російській імперії починається більш бурхливий і стрімкий розвиток промисловості, а ринок праці поповнився величезною кількістю робітників, вивільнених після скасування у 1861 р. кріпосного права. Це вимагало від влади прийняття відповідних нормативно-правових актів, які би більш змістовно та якісно врегульовували трудові відносини підприємця-роботодавця і найманого працівника. Треба зазначити, що в Росії, як у Франції та Англії, крупні власники промислових виробництв прагнули зменшити регулятивне втручання держави у сферу трудових відносин, утім, значно усунути владу від процесу регламентації су-

спільних відносин із використання найманої праці та здійснення і контролю за ними їм усе ж таки не вдалося.

У березні 1861 р. затверджуються тимчасові Правила про наймання робітників. Саме в цьому документі вперше більш-менш чітко знайшли своє відображення інститути дисциплінарної та матеріальної відповідальності. Окремого розділу в зазначених Правилах про наймання робітників, присвяченого відповідальності, немає, норми про неї розпорошені по всьому тексту даного нормативно-правового акта. Так, у статті 28 Правил зазначається, що у випадку, якщо робітник прибуває на робоче місце із затримкою і не має при цьому для свого виправдання поважної причини, то роботодавець здійснює відрахування (штраф) із зарплатні першого за кожен випадок запізнення. Поважними причинами запізнення вважалися хвороба працівника, природні явища чи інші події, що переривають сполучення. На підтвердження своїх поважних причин запізнення працівник повинен був пред'явити роботодавцю відповідний документ, засвідчений священиком, поліцією чи волосною владою того місця, де вимушений був зупинитися працівник [5, с. 524–531]. Також, відповідно до статей 39 та 43 Правил, відрахування з обумовленої за контрактом плати працівника (одиначного чи члена артілі) можуть здійснюватися на користь підрядника у випадку самовільного відлучення першого (тобто працівника) від роботи [5, с. 527]. Крім того, підрядник мав право штрафувати працівника за ухилення від виконання роботи, лінощі, нетверезу поведінку, а також відраховувати із зарплатні працівника відповідні суми за недовиконані норми виробітку [5, с. 530]. Поряд із працівниками відповідальність за порушення дисципліни передбачалася й для прикажчиків, нарядників і десятників. Так, за статтею 50 Правил із зазначених осіб за самоуправство на користь артілі або самостійного найманого працівника стягувалися кошти в розмірі від 1 до 10 рублів. У випадку повторного вчинення прикажчиком, нарядником і десятником такого роду протиправної поведінки, він висилався з місця роботи, тобто з ним розривався контракт [5, с. 528].

Що ж стосується матеріальної відповідальності працівників, то відповідно до статті 67 Правил, якщо інструменти, які були видані робітнику, з недбалості чи умисно зіпсовані ним або взагалі втрачені, то робітник мав відшкодувати їхню вартість зі своєї заробітної плати [5, с. 528]. Відповідальність роботодавців передбачена статтями 60–61 Правил, у яких установлювалося, що у випадку, якщо працівник під час виконання робіт зазнав шкоди здоров'я, через яку він залишився калікою, підрядник зобов'язаний виплатити цьому працівнику подвійну оплату за весь строк найму; якщо ж працівник отримав незначні uszkodження (легке каліцтво), що вимагає лікарняного утримання та нагляду, то підрядник зобов'язаний був залишити такого працівника в лазареті до повного одужання без будь-яких відрахувань із його заробітної платні, обумовленої контрактом [5, с. 528]. Також, згідно зі статтею 68 Правил, за зволікання з будь-яких підстав із виплатою працівникам заробітної плати, обумовленої у контракті, підрядник зобов'язаний був виплатити таким робітникам пеню в розмірі 1 копійки сріблом із кожного рубля за місяць, окрім тих випадків, коли в договорі передбачена інша умова з цього предмета [5, с. 528].

Наступним, дуже важливим із точки зору становлення юридичної відповідальності у трудовому праві нормативним документом став прийнятий 3 червня 1886 р. Закон Російської імперії «Про нагляд за закладами фабричної промисловості й про взаємовідносини фабрикантів і робітників». Цей документ являв собою зведений комплексний акт, що містив положення, які стосувалися найрізноманітніших інститутів фабричного законодавства: регулювання договору трудового найму (загальні положення, форма, термін, прийом на роботу, звільнення), захисту заробітної плати, внутрішнього трудового розпорядку і дисципліни праці, регламентації штрафів, відповідальності працівників за самовільну відмову від роботи до закінчення терміну найму, за участь у страйку і відповідальності наймачів за порушення закону [6].

С.І. Кожушко з приводу даного закону зазначає, що він є одним із тих нормативно-правових актів, у яких найбільш змістовно віддзеркалено перші спроби правової регламентації дисципліни праці [7, с. 14]. Так, згідно зі статтею 18 зазначеного Закону, заводське та / або фабричне управління зобов'язане було складати правила внутрішнього розпорядку на підприємстві та доводити їхній зміст шляхом виставлення цих правил у майстернях до відома працівників [8, с. 264]. У таких локальних нормативних актах того часу, крім організації праці, встановлення режиму та тривалості робочого дня, святкових днів, правил користування житловими приміщеннями, були встановлені й обов'язки робітників стосовно дотримання порядку, а також інші вимоги щодо організації процесу колективної праці та збереження майна [7, с. 14]. Значним позитивним аспектом Закону від 3 червня 1886 р. було те, що він досить чітко визначав підстави притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, а також вид і розмір стягнень, що

накладалися на них за порушення правил внутрішнього розпорядку. Так, відповідно до статті 30 даного Закону завідуючим фабрик у цілях підтримки на них належного порядку надавалося право накладати грошові стягнення на працівників за 1) несумлінну роботу, 2) прогул, 3) порушення порядку, зокрема: а) невчасне з'явлення на роботу або самовільне залишення роботи; б) недотримання у заводських або фабричних приміщеннях встановлених правил обережності у поводженні з вогнем; в) недотримання у заводських і фабричних приміщеннях чистоти й охайності; г) порушення тиші під час роботи шумом, криком, лайкою, сваркою чи бійкою; ґ) неслухняність; д) поява на роботі у нетверезому стані; е) влаштування недозволених ігор на гроші (у карти, в орлянку і тому подібне); є) недотримання правил внутрішнього розпорядку на фабриці [8]. Стягнення за кожне окремо взяте порушення порядку не повинне було перевищувати 1 рубль.

Зазначений перелік підстав притягнення робітника до дисциплінарної відповідальності був виключним, оскільки у статті 30 досліджуваного Закону вказувалося, що ніякі стягнення не можуть бути накладені на працівника з інших приводів [8]. Цікаво, що розпорядження завідуючого фабрикою або заводом про накладання на робітника вищезазначених стягнень оскаржено, відповідно до статті 38 Закону, не підлягали, однак у випадку, якщо контролюючий орган (фабрична інспекція) під час перевірки заводу чи фабрики виявляв невідповідність накладеного стягнення вимогам закону, то до відповідальності притягався завідуючий [8, с. 270]. Також варто відзначити, що у статті 35 Закону закріплювалося, що стягнення, які накладалися за несправну роботу, за прогул і за порушення порядку загалом не повинні були перевищувати однієї третини заробітку на встановлений строк платежу. У наступній же статті Закону, статті 36, передбачено, що якщо робітник вчинив таку кількість правопорушень, що сума стягнень за них перевищує суму, вказану в попередній статті (тобто одну третину заробітку працівника), то роботодавець міг розірвати договір найму з цим робітником [8, с. 269].

Далі декілька слів варто сказати про відповідальність роботодавця, яка була закріплена у Законі «Про нагляд за закладами фабричної промисловості й про взаємовідносини фабрикантів і робітників». Так, у статті 13 розділу I Закону закріплювалося, що фабрикант, у разі затримки заробітної плати, зобов'язаний був видати робітникові понад належну суму винагороду, що не перевищувала двомісячного його заробітку при строковому договорі, а при безстроковому договорі – двотижневого заробітку. Крім того, працівник мав право вимагати розірвання укладеного з ним договору [8, с. 263].

Ще одним нормативно-правовим актом часів Російської імперії, на який варто звернути увагу, є Положення «Про наймання на сільські роботи» від 12 червня 1986 р., норми якого регулювали трудові відносини в сільському господарстві і стосувалися трудового договору, робочого часу, часу відпочинку, дисципліни праці. Є.С. Левакін зауважує, що умови праці для сільськогосподарських робітників, норми з охорони їхньої праці, встановлені в зазначеному Положенні, були, як правило, гіршими, ніж у промисловості [6]. Вважаємо за потрібне наголосити на тому, що в даному правовому акті, на відміну від попереднього, тобто Закону «Про нагляд за закладами фабричної промисловості й про взаємовідносини фабрикантів і робітників», відповідальність працівників і роботодавців не розпорошена по нормах, що містяться в різних частинах документа, а міститься в одному розділі – це розділ VII «Про виконання договору і про відповідальність наймачів і робітників» [9, с. 296]. Загалом, механізм відповідальності працівників, найманих на сільські роботи, та їхніх роботодавців був практично ідентичний тому, що передбачав відповідальність робітника й підрядника у промисловій сфері. Так само роботодавець повинен був відшкодувати працівникові шкоду, заподіяну здоров'ю робітника під час виконання ним своїх трудових обов'язків. А у випадку, якщо працівник внаслідок травми, каліцтва був позбавлений можливості трудитися або взагалі помер – відшкодування виплачується його сім'ї, існування якої такий працівник забезпечував своєю працею. Розміри та порядок такого відшкодування визначалися сторонами в договорі, а у випадку їх відсутності в останньому (тобто договорі) відшкодування визначалося за рішенням суду [9, с. 296]. До того ж необхідно зазначити, що шкода працівникові має бути заподіяна з вини наймача, якщо ж перший зазнав її внаслідок своєї недбалості чи легковажності або з випадкових причин, то в такому випадку роботодавець звільнявся від зазначеного відшкодування.

Щодо дисциплінарної відповідальності працівника, то відповідно до статті 50 Правил роботодавець міг здійснити відрахування із заробітної платні найманого працівника за наявності таких підстав: прогул, недбала робота, брутальність і непокоря хазяїнові, заподіяння шкоди хазяйському майну [9, с. 296]. З інших підстав зазначені відрахування заборонялися. Відрахування за прогул не могло перевищувати подвійної плати, яка належала б робітникові за прогульний час.

Відрахування за інші порушення дисципліни не могли перевищувати подвійної поденної плати, що належала найманому працівникові.

Треба зазначити, що підрядник у разі, якщо з тих чи інших причин робітник не виконував свою роботу, міг розірвати з останнім контракт. Так, відповідно до статті 58 Положення про наймання на сільські роботи наймач має право відмовити робітникові до строку закінчення найму із таких підстав: лінощі, недбалість, часті відлучення без дозволу наймача, кількаразова несправність робітника, відмова від виконання законних вимог наймача; пияцтво, буйство, зухвалі вчинки, брутальність проти наймача і членів його сім'ї, відверта непокора наймачу чи особам, що здійснюють нагляд за робітниками і їхньою роботою; викрадення майна, що належить наймачу чи його близьким; самовільне користування хазяйським майном, навмисне завдання йому шкоди, псування господарської худоби; обман наймача; необережне поводження працівника з вогнем; виявлення у працівника заразливої хвороби; нез'явлення або самовільне залишення роботи; непоодинокі чи тривалі затримання працівника належними органами влади; нездатність робітника виконувати роботу, для якої він найнявся та інше [9, с. 297]. У тому ж випадку, якщо суд за скаргу працівника визнає його звільнення незаконним, із роботодавця на користь працівника стягувалася винагорода в розмірі не більше тримісячного заробітку цього працівника.

2 червня 1903 р. було прийнято Правила про винагороду потерпілим внаслідок нещасних випадків робітників і службовців, а також членів їхніх сімей у підприємствах фабрично-заводської промисловості [10, с. 595–606]. Цим Законом установлювалася відповідальність підприємців за нещасні випадки, які сталися під час роботи (крім випадків, коли було б доведено, що причиною нещасного випадку були «злий умисел» або «груба необережність» потерпілого). Лікування повністю оплачувалося керівництвом підприємства. Постраждалим мало виплачуватися таке «винагородження»: у разі тимчасової втрати працездатності – допомога (з дня нещасного випадку по день відновлення працездатності в розмірі половинного заробітку), у разі постійної втрати працездатності – пенсії (від $\frac{2}{3}$ заробітку при повній непрацездатності). У разі загибелі робітника керівництво зобов'язувалося виплачувати допомогу на поховання і пенсію членам сім'ї робітника (залежно від ступеня споріднення, але сумарно не більше $\frac{2}{3}$ заробітку; батькам – довічно, вдові – до вступу в шлюб, дітям – до досягнення 15-річного віку) [11, с. 37]. Через три роки будь-яка зі сторін могла зажадати повторного медичного огляду потерпілого для уточнення ступеня працездатності [11, с. 38]. У разі несвоєчасної сплати зазначеного винагородження, хазяїн підприємства зобов'язаний був за пропущені строки виплатити додаткову винагороду в розмірі одного відсотка на місяць із суми простроченого платежу [11, с. 38].

У такому вигляді Закон від 3 червня 1886 р. існував і у Зведенні законів Російської імперії до 1903 р. У 1903 р. правове регулювання праці робітників було кодифіковане на окремі галузі виробництва, у зв'язку з чим були прийняті окремі Статут про промисловість, Гірничий статут та інші нормативні акти. Однак у редакції Зведення законів 1913 р. усі нормативні акти, які регулювали працю робітників промисловості, зокрема й гірничодобувної, були виокремлені з різних статутів (про промисловість, гірничий, шляхів сполучення) й об'єднані у спеціальний акт, який отримав назву Статут про промислову працю [7, с. 19–20]. Даний Статут, пише Т.М. Лежнева, цілком обґрунтовано можна вважати прообразом майбутніх вітчизняних кодексів законів про працю та своєрідним каркасом усього майбутнього трудового законодавства, тому що він містив практично всі основні інститути трудового права. Ба більше, наголошує дослідниця, це був перший у світі акт подібного роду [2, с. 101–102]. Окремий розділ Статуту присвячувався взаєминим відносинам володільців фабрично-заводських і гірничих підприємств і робітників. У частині дисциплінарної відповідальності цей розділ фактично повністю повторював норми, закріплені в Законі від 3 червня 1886 р., тому детально зупинятися на його положеннях ми не будемо. Головним значенням цього Статуту є те, що він став першим зведеним актом Російської імперії, який комплексно врегулював відносини з використання найманої праці.

Висновки. Отже, друга половина XIX та початок XX століття (до 1917 р.) стали визначальними для становлення відповідальності у вітчизняному трудовому праві, як, власне кажучи, і для формування даної правової галузі загалом. Найважливішим аспектом даного періоду стало те, що відбувався поступовий відхід від забезпечення дисципліни праці кримінально-правовими засобами з одночасним підвищенням ролі трудо- та цивільно-правових механізмів. Почали формуватися основні юридичні риси дисциплінарної та матеріальної відповідальності, і хоча чіткого розмежування між ними ще не було, втім відбулося закладення важливих правових засад для їх подальшої юридичної інституціоналізації. Особливу увагу варто звернути на те, що відповідальність встановлювалася не лише для найманих працівників, але й для роботодавців. Важливим

моментом є і те, що тогочасним законодавством була передбачена можливість працівників оскаржувати в судах застосовані до них стягнення роботодавцем.

Список використаних джерел:

1. Єрмоленко-Князева Л.С. Історико-правовий аналіз становлення дисциплінарної відповідальності. Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка. № 4. 2011. С. 48–52.
2. Лежнева Т.М. Становлення санкцій вітчизняного трудового права: середина XIX ст. – початок XX ст. Право і суспільство. 2015. № 1. С. 98–102.
3. Положение об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму: Высочайше утвержденное мнение Государственного Совета от 24 мая 1835 г. II Полное Собрание Законов Российской империи: в 55 т. 2-е собрание. СПб., 1836. Т. 10. 1836. С. 447–448. № 8157.
4. Уложение о наказаниях уголовных и исправительных от 15 августа 1845 г. II Полное Собрание Законов Российской империи: в 55 т. 2-е собрание. СПб., 1846. Т. 20. 1846. С. 598–1010. № 19283. Ст. 1791–1792
5. Временные Правила о найме рабочих от 31 марта 1861 г. II Полное Собрание Законов Российской империи: в 55 т. 2-е собрание. СПб., 1863. Т. 36. С. 524–531. № 36793.
6. Левкина Е.С. Формирование фабрично-трудового законодательства в Российской империи во второй половине XIX в. – начале XX в. Журнал «Правозащитник». 2014. № 4. URL: <http://pravozashitnik.net/ru/2014/4/12>
7. Кожушко С.І. Становлення, сучасний стан та перспективи розвитку законодавства про дисципліну праці в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Харківський національний ун-т внутрішніх справ. Х., 2006. 212 с.
8. По проекту Правил о надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции: Высочайше утвержденное мнение Государственного Совета от 3 июня 1886 г. II Полное Собрание Законов Российской империи: в 33 т. – 3-е собрание. СПб., 1888. Т. 6. С. 262–270. № 3769.
9. О найме на сельские работы: Высочайше утвержденное Положение от 12 июня 1886 г. II Полное Собрание Законов Российской империи : в 33 т. 3-е собрание. СПб., 1888. Т. 6. 1886. С. 292–301. № 3803.
10. Правила о вознаграждении потерпевших вследствие несчастных случаев рабочих и служащих, а равно членов их семейств, в предприятиях фабрично-заводской промышленности от 2 июня 1903 г. II Полное Собрание Законов Российской империи: в 33 т. 3-е собрание. СПб., 1905. Т. 23. С. 595-606. № 23060.
11. Валетов Т.Я. Фабричное законодательство в России до Октябрьской революции. Труды исторического факультета МГУ: Вып. 39. Экономическая история. Обзорение. 2007. Вып. 13. С. 34–44.

СПІВВІДНОШЕННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ТА ЄВРОПЕЙСЬКОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

У статті з'ясовується сутнісне наповнення трудового права Європейського Союзу та європейського трудового права на підставі наукових праць вітчизняних і зарубіжних вчених. Проводиться розмежування цих понять і визначається їхній взаємозв'язок.

Ключові слова: право Європейського Союзу, європейське трудове право, трудове право Європейського Союзу, трудові правовідносини.

В статье выясняется сущностное наполнение трудового права Европейского Союза и европейского трудового права на основании научных трудов отечественных и зарубежных ученых. Осуществляется разграничение этих понятий и определяется их взаимосвязь.

Ключевые слова: право Европейского Союза, европейское трудовое право, трудовое право Европейского Союза, трудовые правоотношения.

In the article the substantive content of the European Union labour law and the european labour law on the basis of scientific works of domestic and foreign scholars is studied out. A distinction between these concepts is highlighted and their correlation is determined.

Key words: European Union law, european labour law, labour law of the European Union, labour relations.

Вступ. Право Європейського Союзу (далі – ЄС), як система правових норм, які регулюють процеси європейської інтеграції та діяльності ЄС, постійно змінюється та розвивається [1]. Модифікація правової системи ЄС сприяє галузевому та інституційному поділу права. Попри те, що право ЄС є самостійною та гомогенною системою норм права, що регулюють відносини в межах ЄС, уже сьогодні можна впевнено говорити про те, що його внутрішнє структурування відбулось і продовжує відбуватись. Галузі права ЄС активно формуються та реформуються. Зокрема, є всі підстави говорити про виокремлення інституційного, торговельного, конкурентного, корпоративного, податкового, бюджетного, екологічного, транспортного, інформаційного та трудового права ЄС.

Постановка завдання. Метою статті є з'ясування значення термінів «європейське трудове право» та «трудове право Європейського Союзу», що є вкрай необхідним для більш точного їхнього розуміння та правильного вживання.

Результати дослідження. Сучасне трудове право Європейського Союзу та його основні характеристики обумовлені складною еволюцією правового забезпечення відповідної сфери суспільного життя. Розвиток правового регулювання трудових відносин не проходив рівномірно. Він підпорядковувався основним цілям Європейських Співтовариств, котрі спричинили об'єднання європейських держав.

Хоча питання трудового права ніколи не були (і не є такими і тепер) найважливішими напрямками нормотворчої діяльності органів ЄС, усе-таки їхня пріоритетність завжди була високою та продовжує зростати. Навіть більше, правове регулювання відносин найманої праці вже сьогодні виокремилось у самостійну складову нормотворчої діяльності органів Європейського Союзу.

Теперішній етап розвитку права Європейського Союзу засвідчує, що трудове право є цілком самостійною структурною одиницею системи права європейської спільноти. Водночас місце трудового права в системі права ЄС остаточно не визначене. Так само досі залишається диску-

сійним використання самого терміна «трудове право Європейського Союзу». Адже часто його замінюють поняттям «європейське трудове право».

Зарубіжні вчені-трудовики у своїх працях вживають обидва терміни: «трудове право Європейського Союзу» (labour law of the European Union) та «європейське трудове право» (european labour law). Крім того, часто можна зустріти ще й термін «European Union employment law».

Вважаємо за необхідне розкрити сутнісне наповнення кожного з цих понять та з'ясувати їхній взаємоз'язок. Адже часом вони безпідставно використовуються як синоніми. Зокрема, на цьому наголошує Грегор Тузінг. У своїй праці «European Labour Law» він стверджує, що термін «європейське трудове право» можна використовувати для позначення різних за змістом явищ. Наприклад, його застосовують для характеристики трудового права країн Європи. Автор пояснює, що розвиток правового регулювання у сфері найманої праці хоча й відбувався в кожній країні по-різному, все-таки з часом призвів до виникнення суттєвих подібностей у правовому забезпеченні. І в підсумку до формування «загального» у трудовому праві країн Європи [2, р. 1].

Водночас Грегор Тузінг зазначає, що набагато частіше «європейське трудове право» тлумачать як трудові положення первинного та вторинного законодавства Європейського Союзу [2, р. 2].

У своїх дослідженнях використовують термін «європейське трудове право» чимало інших зарубіжних вчених [3, р. 313–359; 4; 5, р. 423–444].

Послугується ним і відомий бельгійський дослідник трудового права професор Бріан Беркассон. Однак, на його думку, він є узагальненим виразом для позначення трудових стандартів міжнародних організацій, Європейського Союзу та європейських держав [6, р. 87–103; 7].

Тобто вибір терміна обумовлюється відповіддю на запитання про самостійність та автономність трудового права (EU labour law) у складі права Європейського Союзу. Ствердно на це запитання відповідають Рут Нільсен [8], Алан Бог і Катрін Кастелло [9], Енн Девіс [10], а також Моніка Шляхтер [11], Стефан Гарді та Марк Батлер [12, р. 19].

Низка науковців, котрі визначають трудове право ЄС як явище самостійне, послуговуються терміном «EU employment law» [13; 14; 15; 16]. У цьому контексті не можемо оминати увагою лінгвістичну складову нашого предмета дослідження. Зрозуміло, що базово вивчення сутності трудового права Європейського Союзу ґрунтуватиметься на перекладах правових актів відповідного спрямування та роботах зарубіжних учених-трудовиків. Саме тому важливо з'ясувати, що ж є трудовим правом саме для них.

В Україні вперше увагу до проблеми перекладу термінів «labour law» та «employment law» привернув професор Пилипенко П.Д. Зокрема, у своєму дослідженні про право зайнятості та нові контури трудового права він ствердив про їхнє необґрунтоване ототожнення [17, с. 197–207]. Відповідні сумніви поділяв також відомий російський учений – трудовик Бугров Л.Ю. Аналізуючи досвід Великобританії, він зробив висновок, що в цій країні трудове право (labour law) майже повністю замінено на право зайнятості (employment law) [18, с. 29]. Черняєва Д.В. також наголосувала на відсутності чіткого юридичного визначення терміна «employment law» [19, с. 43].

Насправді, дискусія щодо сутнісного наповнення відповідних термінів розгортається швидше серед науковців, котрі досліджують відповідні явища як правовий доробок зарубіжних країн. Дослідник лінгвістичних аспектів трудового права П'єтро Манцела зауважує, що понятійні різночитання є властивими для багатьох схожих юридичних термінів. Не є винятком і поняття «трудове право». Зокрема, у Європі, воно зазвичай охоплює індивідуальне та колективне трудове право, натомість у США трудове право – це переважно колективні трудові відносини [20].

Термінологічна й водночас концептуальна відмінність між «labour law» та «employment law» демонструє, наскільки трудове право тісно поєднане з культурними та політичними традиціями відповідних країн [21, р. 43].

Утвердження загальноприйнятого терміна з огляду на різні моделі правового регулювання є утрудненим. Для країн Європейського Союзу більш характерним є «широке» використання терміна «трудове право» (labour law), яке охоплює як «labour law», так і «employment law» [22]. Натомість американські юристи, використовуючи термін «labour law», зазвичай мають на увазі колективно-трудові відносини. А індивідуальні трудові правовідносини вони позначають терміном «employment law». Цю дихотомію пояснюють розділенням у часі періодом становлення правового регулювання індивідуальних і колективних відносин [23, р. 93]. А саме існування цього розділення вважають особливістю англо-американської системи права [20].

Мовні відмінності термінів «labour law» та «employment law», а також часом їхня змістовна неузгодженість, що історично склалися в різних правових системах з огляду на відсутність

чіткого юридичного визначення цих понять, не є суттєвою перешкодою в контексті нашого дослідження. Навпаки, це дозволить проаналізувати об'єктивні зміни у сфері суспільної організації праці, які на рівні Європейського Союзу вже відбулися та очікують Україну в майбутньому.

Різноманітна термінологія, яку європейські вчені вживають як відповідник поняттю «трудове право», аж ніяк не спростовує того факту, що це автономне утворення в системі права Союзу. Доктринальні напрацювання щодо самостійності трудового права ЄС знаходять продовження у працях науковців за межами цього європейського інтеграційного об'єднання. Зокрема, продовжуючи дискусію щодо підставності використання самого терміна «трудове право Європейського Союзу», Єгорова Є.Н. рішуче висловлюється за його вживання. Науковець трактує його як сукупність взаємопов'язаних правових норм, що регулюють самостійну, якісно своєрідну сферу трудових відносин в Європейському Союзі, що вимагають особливої юридично автономної регламентації [24, с. 26]. Підтримують використання терміна «трудове право ЄС» також Кашкін Ю.С. [25], Лютов Н.Л. [26, с. 19–38], Постовалова Т.А. [27], Коротаєва А.М. та Бугров Л.Ю. [28; 29, с. 39–46].

Вітчизняні дослідники як права Європейського Союзу загалом, так і окремих його складових також переконані, що використання терміна «трудове право ЄС» є найбільш вдалим для позначення комплексу норм права ЄС, що регулюють відносини найманої праці. Дарморіс О.М., наприклад, трудовим правом ЄС називає сукупність норм права наднаціонального рівня, що регулюють індивідуальні та колективні трудові відносини між працедавцями та найманими працівниками і є результатом уніфікації та гармонізації законодавства держав-членів Європейського Союзу [30, с. 377].

Трудоправові норми Європейського Союзу та напрями їхньої імплементації у вітчизняне законодавство досліджує також Спіцина Г.О. [31, с. 234–249]. Про трудове право ЄС читаємо у навчальному посібнику «Трудове право ЄС» авторства Борути І. та Чанишевої Г.І. [32], а також у колективних монографіях «Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу» [33], «Правові проблеми трудового та пенсійного законодавства України в контексті євроінтеграції» [34].

Висновки. Доводи науковців щодо правильності використання терміна «трудове право ЄС» додатково підкріплюються позицією інституцій ЄС. Зокрема, на офіційному сайті Європейської комісії роз'яснюється поняття «трудове право Європейського Союзу». Зазначається, що на рівні Союзу трудове право встановлює взаємні зобов'язання працівників і роботодавців здебільшого щодо умов праці, а також інформування та консультування працівників [35]. Тож сумніватися у правильності використання терміна «трудове право Європейського Союзу», на нашу думку, підстав немає.

Список використаних джерел:

1. Право Європейського Союзу: підручник / за ред. В. І. Муравйова. К.: Юрінком Інтер, 2011. 704 с. URL: http://pidruchniki.com/1597012248493/pravo/ponyattya_prava_yevropeyskogo_soyuzu_yogo_pravova_priroda#62.
2. Thüsing Gregor. European Labour Law. Published by Verlag C.H. Beck oHG, Wilhelmstraße 9, 80801 München, Germany; Co-published by Hart Publishing, 16C Worcester Place, Oxford, OX1 2JW, United Kingdom; Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, Waldseestraße 3-5, 76530 Baden-Baden, Germany; Published in North America (US and Canada) by Hart Publishing, c/o International Specialized Book Services, 930 NE 58th Avenue, Suite 300, Portland, OR 97213-3786, USA. 2012. 209 p.
3. Davies P.L. The Emergence of European Labour Law / in W. McCarthy (ed.), Legal Intervention in Industrial Relations: Gains and Losses, (Blacwell, 1992). 377 p.
4. Hellsten J. From Internal Market Regulation to European Labour Law: diss. ... dr. – master of law: 03.12.2007. Helsinki, 2007. 447 p.
5. Fuchs M. The Bottom Line of European Labour Law. IJCLIR. Vol. 20/3, 2004. P. 423–444.
6. Bercusson B. European Labor Law in Context: A Review of the Literature. European Law Journal. Vol. 5, Issue 2, June, 1999. P. 87–103.
7. Bercusson B. European Labour Law. 2nd ed. Cambridge University Press, 2009. 752 p.
8. Nielsen Ruth. EU Labour Law. DJØF Publishing, 2013. 553 p.
9. Bogg Alan, Costello Cathryn, Davies A.C.L. Research Handbook on EU Labour Law. Edward Elgar Publishing, 2016. 587 p.
10. Davies Anne C.L. EU Labour Law. Cheltenham/Northampton, UK: Edward Elgar Pub., 2012. 303 p.

11. Schlachter Monika EU Labour Law: A Commentary. Kluwer Law International, 2015. 648 p.
12. Hardy Stephen, Butler Mark. European Employment Laws: A Comparative Guide. Spiramus Press Ltd., 2011. 294 p. URL: https://books.google.com.ua/books?id=wzKz5QIMnwUC&pg=PA47&dq=Labor+Law+in+Europe&hl=ru&source=gb_s_toc_r&cad=4#v=onepage&q&f=false;
13. Kenner Jeff. EU Employment Law: From Rome to Amsterdam and Beyond. Hart Publishing, 2003. 593 p.
14. Barnard Catherine. EU Employment Law. OUP Oxford, 2012. 800 p. URL: <https://books.google.com.ua/books?id=dkkKKvocLCgC&printsec=frontcover&dq=European+L+abor+L+aw+&hl=ru&sa=X&ved=0ahUKEwig07SQ7-3YAhWFLVAKHeToBsc4HhDoAQgmMAA#v=onepage&q=European%20Labor%20Law&f=false>.
15. Parissis Constantinos Enforcing EU employment law in the UK: the pending directives on individual labour law and the consequences of their forthcoming implementation, 2000. URL: https://books.google.com.ua/books?id=INRwUU8-3e8C&printsec=frontcover&hl=ru&source=gb_s_vpt_buy#v=onepage&q&f=false.
16. Watson Philippa EU Social and Employment Law. 2E OUP Oxford, 2014. 440 p.
17. Пилипенко П.Д. Про право зайнятості або нові контури трудового права. Юридичний журнал «Право України». 2014. № 6. С. 197–207.
18. Бугров Л.Ю. Право на труд и трудовой договор: общая характеристика проблем. Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2010. Вып. 1 (7). URL <http://www.jurvestnik.psu.ru/index.php/ru/component/content/article/6-2010-12-01-13-31-58/-1-7-2010/77-pravo-na-trud-i-trudovoj-dogovor-obshhaya-karakteristika-problemy>.
19. Черняева Д.В. Трудовые отношения в странах англосаксонского права. М.: Волтерс Клувер, 2010. 208 с.
20. Manzella Pietro. The Linguistics of Labour Law and Industrial Relations: A Modest Proposal. URL: http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/18320LLLIR_MANZELLA.pdf
21. Weiss Manfred. Re-inventing Labor Law. The Idea of Labour Law. Oxford: Oxford University Press, 2011. P. 43–56.
22. Storey John, Wright Patrick M., Ulrich David O. The Routledge Companion to Strategic Human Resource Management. Routledge Companions in Business, Management and Accounting. Routledge, 2008. 530 p.
23. Blanpain Roger Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies (ed.). Amsterdam: Kluwer Law International, 2007. 776 p.
24. Егорова К.Н. Основы трудового права Европейского Союза: дисс. канд. юр. наук: спец. 12.00.10 «Международное право; Европейское право». Москва, 2013. 174 с.
25. Кашкин Ю.С. Трудовое право Европейского Союза: учебное пособие. М.: Волтерс Клувер, 2009. – 304 с.
26. Лютов Н.Л. Обзор трудового права Европейского Союза. Трудовое право России и стран Евросоюза: сб. статей / под. ред. д-ра юрид. наук, проф. Г.С. Скачковой; Рос. акад. наук; Ин-т гос. и права. М.: РИОР: ИНФРА-М, 2012. 330 с.
27. Постовалова Т.А. Трудовое право Европейского союза: теория и практика. Издательство «Перспект», 2015. 544 с. URL: https://books.google.com.ua/books?id=t6B8BwAAQBAJ&pg=PT7&lpq=PT7&dq=%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B5+%D0%B8+%D1%81%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B5+%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE+%D0%95%D0%B2%D1%80%D0%BE%D0%BF%D0%B5%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B3%D0%BE+%D0%A1%D0%BE%D1%8E%D0%B7%D0%B0:+%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B+%D0%B8+%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8B&source=bl&ots=pLjY_7fEjS&sig=-3hfQBMFCy7MHtaM3vds7bJeI9s&hl=uk&sa=X&ved=0ahUKEwjd5puvjOTOAhXjA5oKHSOzDTUQ6AEIQjAG#v=onepage&q=%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B5%20%D0%B8%20%D1%81%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B5%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%20%D0%95%D0%B2%D1%80%D0%BE%D0%BF%D0%B5%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%A1%D0%BE%D1%8E%D0%B7%D0%B0%3A%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B%20%D0%B8%20%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8B&f=false.

28. Коротаєва А.М. Трудовое право Европейского Союза: анализ с позиций российской и западной юридических доктрин: дисс. канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». Пермь, 2011. 180 с.

29. Коротаєва А.М., Бугров Л.Ю. Трудовое право Европейского Союза: обеспечение политики в сфере труда и занятости. Трудовое право России и стран Евросоюза: сб. статей / под. ред. д-ра юрид. наук, проф. Г.С. Скачковой; Рос. акад. наук; Ин-т гос. и права- М.: РИОР: ИНФРА-М, 2012. 330 с.

30. Дарморіс О.М. Поняття та основні принципи трудового права Європейського Союзу. Держава і право: зб. наук. праць. Юридичні і політичні науки. 2009. Вип. 45. С. 375–381.

31. Спіцина Г.О. Порівняльна характеристика правового регулювання праці в Україні та країнах Європейського Союзу: монографія. К.: Ніка-Центр, 2016. 304 с.

32. Боруа І., Чанишева Г.І. Трудове право ЄС: навч. посібник. К.: ІМВ КНУ імені Тараса Шевченка, 2004. 91 с.

33. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу: монографія / Н.М. Хуторян, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана, Л.П. Гаращенко, І.П. Лаврінчук, О.В. Макогон, М.П. Стадник, Г.І. Чанишева; Відп. ред. Н.М. Хуторян. К.: ТОВ «Видавництво «Юридична думка», 2008. 304 с.

34. Правові проблеми трудового та пенсійного законодавства України в контексті євроінтеграції: монографія / Н.М. Хуторян, Я.В. Сімутіна, М.М. Шумило та ін.; відповід. ред. Н.М. Хуторян. К.: Ніка-Центр, 2017. 256 с.

35. Labour Law. URL: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=157>.

УДК 349.22

УВАРОВА Н.В.

ДО ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

У статті на основі аналізу наукових поглядів та норм чинного законодавства України розглянуто ключові нормативно-правові акти, за допомогою яких здійснюється регулювання вирішення трудових спорів у трудовому праві. Встановлено, що особливості правового регулювання вирішення трудових спорів в Україні зумовлюються їх суб'єктивним складом, тобто залежно від того, чи є однією із його сторін окремий найманий працівник, трудовий колектив, профспілка чи працівник із специфічним статусом (суддя, прокурор тощо), законодавством встановлюються певні особливості процедури вирішення трудових спорів.

Ключові слова: регулювання, правове регулювання, нормативно-правовий акт, трудовий спір, трудове право.

В статті на основі аналізу наукових поглядів та норм діючого законодавства України розглянуто ключові нормативно-правові акти, за допомогою яких здійснюється регулювання вирішення трудових спорів у трудовому праві. Встановлено, що особливості правового регулювання вирішення трудових спорів в Україні зумовлюються їх суб'єктивним складом, тобто залежно від того, чи є однією із його сторін окремий найманий працівник, трудовий колектив, профспілка чи працівник із специфічним статусом (суддя, прокурор тощо), законодавством встановлюються певні особливості процедури вирішення трудових спорів.

Ключевые слова: регулирование, правовое регулирование, нормативно-правовой акт, трудовой спор, трудовое право.

In the article on the basis of the analysis of scientific views and norms of the current legislation of Ukraine the key regulatory legal acts with the help of which the regulation of the resolution of labor disputes in labor law is implemented. It has been established that the peculiarities of legal regulation of the resolution of labor disputes in Ukraine are stipulated, first of all, by their subject structure, depending on whether one of the parties has one hired employee, labor collective, trade union or employee with a specific status (judge, prosecutor, etc.), the law establishes certain features of the procedure for resolving labor disputes.

Key words: regulation, legal regulation, normative-legal act, labor disputes, labor law.

Вступ. Перехід до ринкової економіки, загострення конкуренції не лише у сфері виробництва, а й на ринку праці, виникнення та поглиблення економічної кризи не лише в Україні, а й в усьому світі значно поглибило протиріччя між найманою працею та роботодавцем-власником засобів виробництва. Потрібно зауважити, що Україна не є країною з розвинутою економікою. Економіку нашої держави, безсумнівно, можна віднести до перехідної. Загальновідомо, що країни з перехідною економікою мають нестабільний економічний потенціал, який впливає на виникнення трудових спорів, загострення протиріч у сфері праці. Тому кількість трудових спорів у таких державах збільшується, а їх форми набувають радикального характеру. Отже, проблема правового регулювання вирішення трудових спорів в Україні є досить актуальною [1].

Окремі питання правового регулювання вирішення трудових спорів у трудовому праві виникли досить давно. Таким проблемам приділяли увагу Є.Ю. Подорожній, М.Д. Бойко, Л.В. Могілевський, М.М. Клемпарський, Л.Я. Гінцбург, М.Г. Александров, С.С. Алексєєв, П.Д. Пилипенко, Б.К. Бегічев, П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, В.А. Павлійчук, Е.С. Регушевський, С.В. Моліцький та багато інших учених. Однак, попри велику кількість наукових праць, єдиного комплексного дослідження визначеної проблематики так проведено і не було.

Постановка завдання. Саме тому метою статті є розгляд основних засад здійснення правового регулювання вирішення трудових спорів у трудовому праві.

Результати дослідження. Розгляд сутності основного питання, яке визначено у представленій науковій праці, слід розпочати із визначення сутності поняття «правове регулювання». Так, Т.В. Кашаніна та А.В. Кашанін правове регулювання вважають різновидом правового впливу, що передбачає використання спеціальних правових засобів з огляду на необхідність юридичної організації суспільних відносин [2, с. 54]. О.В. Петришин, С.П. Погребняк, В.С. Смородинський визначили правове регулювання суспільних відносин як впорядкування поведінки учасників суспільних відносин за допомогою юридичних засобів. Об'єктом правового регулювання є поведінка людей та їх об'єднань у суспільстві, яка через свою соціальну значущість регулюється нормами права (юридично значуща поведінка). Предметом правового регулювання є такі суспільні відносини, упорядкування яких можливо і водночас доречно саме за допомогою юридичних засобів, адже право є універсальним соціальним регулятором, проте не єдиним і не всеосяжним. Існують певні об'єктивні можливості права, які визначають межі правового регулювання, поза якими воно стає неефективним, некорисним і навіть шкідливим. Визначення цих меж є необхідним з метою запобігання тотальному регламентуванню суспільного життя і втручання держави в особисте життя членів суспільства. Право досягає своєї мети і дійсно регулює суспільні відносини лише за тих умов, якщо поведінка людей, якої вимагають його норми, є об'єктивно можливою і відповідає соціальним, зокрема економічним і політичним, умовам [3].

І.Д. Вальчук, проаналізувавши проблематику визначення поняття та ознак правового регулювання, робить висновок, що останнє (тобто правове регулювання) має розглядатися як специфічна система нормативного впливу на суспільно значущі, свідомо-вольові, повторні та стійкі суспільні відносини з метою їх упорядкування, яка реалізується через визначення базових складових зазначених відносин і з використанням спеціальних юридичних засобів [4]. Для гарантування стабільності системи правового регулювання необхідно забезпечити здійснення її функціонування відповідно до чітко визначених принципів правового регулювання; використання оптимально підбраного з урахуванням специфіки суспільних відносин методу правового регулювання; наявність реально та ефективно діючих механізмів роботи діяльних елементів

правового регулювання. У результаті здійснення правового регулювання ті суспільні відносини, які входять до предмета його регулювання, набувають юридичної форми, тобто стають такими, що є максимально наближеними до визначеної чинним законодавством універсальної моделі відповідних правовідносин [4]. Держава, пишуть Ю.А. Ведерніков та А.В. Папірна, забезпечує життєдіяльність суспільства використанням влади, а право – нормативним регулюванням. Воно із самого початку покликане бути стабілізуючим фактором завдяки принципам свободи і справедливості, що в ньому містяться. Правове регулювання – це здійснюваний державою за допомогою права та інших юридичних засобів вплив на суспільні відносини з метою їх упорядкування, розвитку та захисту [5].

Отже, враховуючи зазначене вище, резюмуємо, що правове регулювання вирішення трудових спорів є процесом впливу права через його відповідні засоби на суспільні відносини, що складаються та реалізуються (відбуваються) між сторонами спору, з метою забезпечення їх конструктивного та безпечного існування відповідно до визнаних у державі принципів і стандартів суспільного життя. Таким чином, коли йдеться про правове регулювання, то зокрема мається на увазі система діючих правових норм та нормативно-правових актів, у яких закріплені перші. Усі інші засоби правового регулювання певним чином походять або зумовлюються нормами права і нормативно-правовими актами. Тому, розмірковуючи про особливості правового регулювання вирішення трудових спорів, слід розглянути особливості законодавчої регламентації окресленого питання. Зазначимо, що законодавство ми розуміємо у широкому контексті, тобто як систему усіх джерел (форм) офіційно встановленого об'єктивного права, підзаконних актів, що приймаються президентом, урядом, міністерствами та іншими органами держави, тобто систему усіх нормативно-правових актів держави й органів місцевого самоврядування, включно з актами нижчого рівня (локальні акти) [6, с. 278]. Для сфери трудового права такий підхід до тлумачення законодавства вбачається доцільнішим, оскільки значна частина суспільних відносин у сфері праці регулюється підзаконними актами, зокрема локальними нормативно-правовими.

Отже, вищий рівень правового регулювання вирішення трудових спорів складають Конституція України (Основний закон держави) та міжнародні договори, до яких в установленому порядку приєдналася наша держава. Відповідно до Конституції України кожному гарантується право захищати свої життя та здоров'я, честь та гідність, інші права, свободи і законні інтереси. Обов'язком держави є створення відповідних умов та механізмів, які б забезпечували належну реалізацію особами свого права на захист гарантованих їм Конституцією України та іншими нормативно-правовими актами прав, свобод і законних інтересів. Що стосується безпосередньо трудових спорів, то у Конституції закріплено тільки те, що громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. Ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку. Заборона страйку можлива лише на підставі закону [7]. Водночас у ст. 124 Основного закону України закріплено, що юрисдикція судів поширюється на будь-який юридичний спір та будь-яке кримінальне обвинувачення. Законом може бути визначений обов'язковий досудовий порядок урегулювання спору [7]. Отже, однією із особливостей конституційного регулювання вирішення трудових спорів є те, що положеннями Основного закону держави визначаються лише загальні засади вирішення трудових спорів, а саме такі:

- вони можуть бути вирішені як у позасудовому, так і судовому порядку;
- розгляд спору у позасудовому порядку не перешкоджає наступному зверненню сторони із цим спором до суду.

Окрім того, саме у Конституції України закріплені ключові принципи організації та функціонування суспільного життя в країні, зокрема такі, як верховенство права, пріоритет прав і свобод людини та громадянина, законність. Названі принципи є основними і під час вирішення трудових спорів.

Що стосується ролі міжнародно-правових нормативних актів (Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р., Конвенція про примусову чи обов'язкову працю від 10.08.1956 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 19.10.1973 р., Європейська соціальна хартія (переглянута) від 07.09.2016 р., численні конвенції МОП, що регулюють *право на працю* (№ 29 – про примусову або обов'язкову працю, № 47 – про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень, № 111 – про дискримінацію в галузі праці та занять, № 122 – про політику

в галузі зайнятості, № 158 – про припинення трудових відносин за ініціативою підприємця), *право на відпочинок* (№ 52 – про щорічні оплачувані відпустки), *право на захист від безробіття* (№ 2 – про безробіття), *право на справедливі та сприятливі умови праці* (№ 45 – про застосування праці жінок на підземних роботах у будь-яких шахтах, № 60 – про вік дітей для прийняття на непромислові роботи, № 90 – про нічну працю підлітків у промисловості, № 95 – про охорону заробітної плати, № 100 – про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності, № 103 – про охорону материнства, № 138 – про мінімальний вік для прийняття на роботу), *право об'єднуватися у професійні спілки, право на захист трудових прав* (№ 87 – про свободу асоціації і захист права на організацію, № 98 – про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів, № 144 – про тристоронні консультації (міжнародні трудові норми), № 154 – про сприяння колективним переговорам) [8]) у врегулюванні вирішення трудових спорів, то вона зводиться здебільшого до вказівок на те, що держави-учасниці таких договорів повинні сприяти створенню механізмів позасудового вирішення зазначених спорів, а також гарантувати безперешкодну можливість їх вирішення у судовому порядку.

Основними Законами України з питань вирішення трудових спорів є Кодекс законів про працю України 1971 р. (далі – КЗпП України) та Закон «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 1998 р. Так, у першому нормативно-правовому акті закріплено, що працівники мають право на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, а також на звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством [9]. До особливостей правової регламентації вирішення трудових спорів зазначеним Кодексом слід віднести те, що у ньому визначені організаційно-правові засади розв'язання тільки вказаних спорів індивідуального характеру. Що стосується позасудового вирішення індивідуальних трудових спорів, то у КЗпП визначені як матеріально-правові, так і процедурні засади вирішення цих спорів. Водночас питання судового вирішення трудових спорів нормами КЗпП регламентуються тільки частково, зокрема щодо видів індивідуальних трудових спорів, які підлягають вирішенню безпосередньо у судовому порядку, строків звернення до суду та деяких аспектів наслідків розгляду спору. В цілому ж процедура судового вирішення трудових спорів регламентується нормами Цивільного процесуального кодексу України.

Також до особливостей правового регулювання вирішення трудових спорів у позасудовому порядку слід віднести те, що його джерелами, окрім КЗпП, є й локальні нормативно-правові акти, зокрема йдеться про положення про комісії по трудовим спорам, які приймаються конференцією трудового колективу організації. Значення даних нормативно-правових актів полягає у тому, що саме у них закріплюються вимоги щодо порядку обрання, чисельності, складу і строку повноважень зазначеної комісії. В іншій частині норми таких положень дублюють норми КЗпП.

Механізм вирішення колективних трудових спорів визначається спеціальним Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 1998 р., в якому закріплено правові і організаційні засади функціонування системи заходів для вирішення таких спорів. Окрім того, норми цього Закону спрямовано на забезпечення здійснення взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів, що виникли між ними [10]. Головними особливостями правового регулювання колективних трудових спорів є такі:

– по-перше, у згаданому Законі поняття «трудовий спір» та «трудовий конфлікт» використовуються як рівнозначні (синонімічні, тотожні), що, на наше переконання, є помилкою;

– по-друге, у діючому законодавстві за загальним правилом не передбачено можливості вирішення колективних трудових спорів у судовому порядку. Винятками є лише декілька випадків, прямо передбачених у вищезгаданому Законі «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», зокрема заява роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців про визнання страйку незаконним розглядається у судовому порядку (ст. 23); у випадках, передбачених ст. 24 цього Закону і коли рекомендації Національної служби посередництва і примирення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) сторонами не враховано, Національна служба посередництва і примирення звертається із заявою про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) до Верховного Суду Автономної Республіки Крим, обласного, Київського і Севастопольського міського суду (ст. 25) [10]. А також у Законі «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 1999 р. говориться, що профспілки, їх об'єднання здійснюють контроль за виконанням колективних договорів, угод. У разі порушення роботодавцями, їх об'єднаннями, органами виконавчої влади, ор-

ганами місцевого самоврядування умов колективного договору, угоди профспілки їх об'єднання мають право направляти їм подання про усунення цих порушень, яке розглядається в тижневий термін. У разі відмови усунути ці порушення або недосягнення згоди у зазначений термін профспілки мають право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до місцевого суду (ст. 20); спори, пов'язані з невиконанням роботодавцем обов'язків, передбачених у ст. 42 цього Закону, розглядаються в судовому порядку (ст. 42).

Також як особливість правового регулювання колективних трудових конфліктів слід відзначити визначення у законодавстві конкретних примирних процедур, яких не передбачено для вирішення трудових конфліктів індивідуального характеру. Однак слід сказати, що у такому разі йдеться про правову регламентацію розбіжностей до того, як вони трансформуються у трудовий спір.

Останньою особливістю правового регулювання вирішення трудових спорів в Україні, яку ми хотіли б відзначити, є наявність спеціального механізму їх вирішення для окремих категорій осіб, якими є судді, прокурорсько-слідчі працівники, а також працівники навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини. Специфіка вирішення індивідуальних трудових спорів за участю таких категорій працівників визначається спеціальними законами («Про прокуратуру», «Про судоустрій і статус суддів», «Про вищу раду правосуддя»).

Висновок. Отже, підсумовуючи викладене, можемо дійти висновку, що особливості правового регулювання вирішення трудових спорів в Україні зумовлюються їх суб'єктивним складом, тобто залежно від того, чи є однією із його сторін окремий найманий працівник, трудовий колектив, профспілка чи працівник із специфічним статусом (суддя, прокурор тощо), законодавством встановлюються певні особливості процедури вирішення трудових спорів.

Список використаних джерел:

1. Шевченко Д.В. Поняття, класифікація та порядок вирішення трудових спорів, конфліктів в Україні. Часопис Київського університету права. 2012. № 2. С. 239–241.
2. Кашанина Т.В., Кашанин А.В. Основы российского права: учебник для вузов. 2-е изд., изм. и доп. М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА – ИНФРА • М), 2001. 800 с.
3. Петришин О.В., Погребняк С.П., Смородинський В.С. Теорія держави і права: підруч. для студ. юрид. вищ. навч. закл. / за ред. О.В. Петришина. Х.: Право, 2014. 368 с.
4. Вальчук І.Д. Поняття й сутнісні ознаки правового регулювання суспільних відносин. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2015. URL: http://www.visnyk-juris.uzhnu.uz.ua/file/No.32/part_1/3.pdf.
5. Ведерніков Ю.А., Папірна А.В. Теорія держави і права: навч. посіб. К.: Знання, 2008. 333 с.
6. Скакун О.Ф. Теорія права і держави: підручник. 2-ге вид. К.: Алерта; КНТ; ЦУЛ, 2010. 520 с.
7. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
8. Жернаков В.В., Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право: підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / за ред. В.В. Жернакова. Х.: Право, 2012. 496 с. URL: http://pidruchniki.com/1551061143328/pravo/mizhnarodno-pravovi_akti_dzherela_trudovogo_prava.
9. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv>.
10. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 13 березня 1998 р. № 137/98-ВР. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/ru/137/98-%D0%B2%D1%80/ed20121107>.

ПОНЯТТЯ ТА СУТНІСТЬ ПРАВОВОГО СТИМУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ АКТИВНОСТІ ПРАЦІВНИКА

Стаття присвячена визначенню поняття «правове стимулювання трудової активності працівника» та його сутності в процесі організації праці у межах трудових відносин. Характеризуються спеціальні галузеві способи, прийоми та засоби регламентаційного, реалізаційного та захисного характеру в процесі забезпечення правового стимулювання трудової активності працівника. Окрема увага приділяється функціям трудового права та їх впливу на досліджуване правове стимулювання.

Ключові слова: *правове стимулювання, трудова активність, норми трудового права, правовий вплив, працівник, роботодавець.*

Статья посвящена определению понятия «правовое стимулирование трудовой активности работника» и его сущности в процессе организации труда в рамках трудовых отношений. Характеризуются специальные отраслевые способы, приемы и средства регламентационного, реализационного и защитного характера в процессе обеспечения правового стимулирования трудовой активности работника. Особое внимание уделяется функциям трудового права и их влиянию на исследуемое правовое стимулирование.

Ключевые слова: *правовое стимулирование, трудовая активность, нормы трудового права, правовое воздействие, работник, работодатель.*

The article is devoted to the definition of the concept of “legal incentive of the employee's work activity” and its essence in the process of organization of work within the framework of labor relations. Characterized by special industry methods, methods and means of regulatory, implementation and protection in the process of providing legal incentives for employee work. Particular attention is paid to the functions of labor law and their impact on the investigated legal incentive.

Key words: *legal stimulation, labor activity, norms of labor law, legal influence, employee, employer.*

Вступ. Трудові відносини у всьому цивілізованому світі є однією з найпоширеніших правових форм залучення людини до праці та способом забезпечення її життєдіяльності. Попри відмінності в підходах до правового регулювання праці трудове законодавство цивілізованих країн світу спрямоване на врегулювання відносин у цій сфері задля створення правових умов розвитку виробництва та особистого розвитку працівника як основного учасника цих відносин. Отже, правове стимулювання як правовий спосіб скеровування поведінки працівника до певної цілі є не лише теоретичною задачею, а й має практичну цінність як демократичний інструмент регламентації відносин між працівником і роботодавцем. Надання прогнозованого характеру трудовим відносинам на базі трудового законодавства забезпечує не лише розуміння умов реалізації права на працю, а і усвідомлення своїх правових можливостей для розвитку в межах трудових відносин. Це упевнює нас у тому, що правове стимулювання як спосіб впливу на учасників трудових відносин не може розглядатися за межами механізму правового регулювання загалом та механізму правового регулювання трудових відносин зокрема.

Проблематика підвищення зацікавленості працівників і роботодавців у результативності трудових відносин незалежно від умов розвитку держави постійно привертає увагу науковців у

галузі трудового права. Сучасна література, розкриваючи властивості норм трудового права та правові можливості трудового законодавства, залишає поза увагою умови правового моделювання конкретної поведінки учасників трудових відносин, зокрема і задля забезпечення трудової активності працівника. Для розв'язання цього науково-практичного завдання теоретичною основою стали праці С.С. Алексєєва, А.М. Апанасенко, І.М. Ваганової, С.В. Вишневецької, О.С. Іоффе, М.І. Іншина, О.Є. Костюченко, І.В. Лагутіної, Л.В. Могілевського, С.М. Прилипка, А.М. Слюсара, В.І.Щербини, О.М. Ярошенка.

Постановка завдання. Метою статті є розкриття сутності правового стимулювання трудової активності працівника та його характеристика. Новизна роботи полягає у визначенні поняття «правове стимулювання трудової активності працівника» та його структурних елементів.

Результати дослідження. С.С. Алексєєв свого часу писав, що механізмом правового регулювання є взята в єдності система правових засобів, за допомогою якої забезпечується результативний правовий вплив на суспільні відносини [1, с. 267]. Досліджуючи механізм правового регулювання науковець виділив 4 основні його елементи:

- 1) юридичні норми;
- 2) індивідуальні приписи застосування права (факультативний елемент);
- 3) правовідносини;
- 4) акти реалізації прав і обов'язків [2, с. 27; 3, с. 282].

Отже, викладене свідчить, що правовий вплив здійснюється за допомогою норм права та індивідуальних приписів та реалізується у правовідносинах та актах реалізації прав і обов'язків.

Необхідно погодитися з науковою позицією С.С. Алексєєва про те, що «початкову вихідну ланку механізму правового регулювання створюють юридичні норми <...> Ці норми мають низку особливостей, які дозволяють використовувати їх у якості регламентатора суспільних відносин <...> за допомогою правових норм досягається єдність державного регулювання <...> Нормативно-правове регулювання суспільних відносин є визначальною ланкою у механізмі правового регулювання. Усі інші ланки (за винятком правової свідомості та правової культури <...>) не тільки зумовлені системою юридичних норм, створюючи сукупно право, але і є його конкретним виявом». Автор наголошує, що право є регулятором (регламентатором) суспільних відносин в єдності, в системі своїх норм [3, с. 106, 108, 110, 113, 115]. Таким чином, норма права як основа права загалом є першим необхідним елементом для здійснення правового впливу на поведінку учасника правовідносин. Що стосується правового стимулювання трудової активності працівника, то правовий вплив на його поведінку чинять норми трудового права.

С.В. Вишневецька наголошує, що норми трудового права можна визначити як загальнообов'язкові, формально-визначені, встановлені чи санкціоновані державою і забезпечені заходами державного примусу правила поведінки, які закріплюють юридичні права і обов'язки учасників трудових відносин, що виникають з приводу застосування найманої праці [4, с. 63]. Науковець акцентує увагу на тому, що норма права є моделлю типових, а не конкретних правовідносин, судженням загального характеру про належну поведінку [4, с. 62]. Тобто в контексті правового впливу шляхом стимулювання трудової активності працівника норми трудового права є не тільки формально визначеним правилом поведінки. Ці норми закріплюють забезпечені державним примусом моделі правової поведінки учасників трудових відносин. З огляду на це робимо висновок, що будь-яке правове стимулювання трудової активності працівника базується на закріплених у законодавстві моделях поведінки роботодавця і працівника, які на нормативному рівні визнані як такі, що можуть застосовуватися у трудових відносинах.

Орієнтація на норму як на модель означає, що в момент виникнення правовідносин сторони діють так, як це запроектовано (приписано, дозволено) нормою права [5, с. 49]. Зауважимо, що методологічно важливо розуміти, що норма трудового права є правилом поведінки у сфері трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, прийнятим у централізованому чи локальному порядку, що наділяє їх учасників суб'єктивними правами (юридичними можливостями) [6, с. 159]. Отже, стимулюючи трудову активність працівника в процесі реалізації його права на працю, роботодавець має право застосовувати тільки ті способи і прийоми, які визначені чинним трудовим законодавством та локальними нормативними актами, прийнятими на його основі. Важливо й те, що норми трудового права не обмежуються виключно нормативно-правовими актами, прийнятими органами державної влади, а до них належать і правила поведінки, прийняті за взаємним волевиявленням працівників та роботодавця (роботодавців) на локальному рівні, що наділяє учасників відносин у сфері праці, зокрема йдеться про працівників, правовими можливостями прийняти активну участь у закріплені моделі поведінки для стимулювання їхньої трудової активності.

Нормативні акти як ланка механізму правового регулювання, зауважує С.С. Алексєєв, виконують службову функцію [3, с. 119]. Автор пише, що умовою ефективного впливу правових актів на суспільні відносини є досконалість форм їх вираження [3, с. 125]. Тобто для виконання службової функції з метою реалізації правового стимулювання трудової активності працівника нормативні акти у сфері праці повинні чітко закріплювати певні моделі поведінки працівника і роботодавця. А з метою реалізації єдності та диференціації правового регулювання праці та договірної її характеру та умов правова модель стимулювання трудової активності працівника повинна бути не одна, а декілька. Це, на наш погляд, забезпечить право працівника і роботодавця відповідно на договірних засадах врегулювати певний сегмент їх відносин у сфері праці, а також забезпечить можливість учасників трудових відносин підвищити трудову активність працівника відповідно до особливостей регулювання праці в конкретній галузі господарювання чи на конкретному підприємстві, в установі, організації.

У сучасній правовій науці традиційною є думка про те, що правовідносини є головним засобом, за допомогою якого здійснюється дія юридичних норм. Правовідносини – це засіб переходу загальних приписів юридичної норми в площину суб'єктивних юридичних прав і обов'язків [3, с. 130–131]. Тобто якщо трудово-правова норма та її закріплення у трудовому законодавстві утворює нормативну основу для правового стимулювання трудової активності працівника, то правовідносини у сфері праці реалізують закріплені у нормативних актах правові можливості такого стимулювання.

Досліджуючи правовідносини, науковець обґрунтував три їх види:

1) загально регуляторні (спрямовані на закріплення кола суб'єктів права та їх загальне правове становище);

2) конкретно регулятивні (спрямовані на закріплення конкретної поведінки суб'єктів);

3) охоронні (спрямовані на реалізацію заходів державно-примусового впливу) [3, с. 140].

Такий поділ правовідносин загалом має принципове значення для реалізації правового стимулювання трудової активності працівника. Зокрема, відносини першого виду вказують на те, що, закріплюючи правове становище учасників трудових правовідносин, нормотворець визначає межі правового поля, де ці суб'єкти можуть реалізувати свої правові можливості щодо індивідуального договірного та колективно-договірного порядку стимулювання трудової активності працівника.

Відносини другого виду, які спрямовані на закріплення конкретної поведінки працівника і роботодавця, дозволяють реалізувати не загальні моделі правового стимулювання трудової активності працівника, а конкретно визначені правила щодо такого стимулювання. Конкретизація способів та прийомів стимулювання трудової активності працівника чи всього трудового колективу деталізується у локальних нормативних актах (колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про преміювання, тощо) або ж така деталізація може мати винятково індивідуальний характер та закріплюватися у трудовому договорі (контракті).

Що стосується відносин третього виду – охоронних, то вони також мають свою галузеву специфіку, що розкриває дію захисної функції трудового права, яка «реалізується як у закріпленні гарантій прав і законних інтересів працівників, так і в існуванні юрисдикційних форм їх захисту <...> Захист трудових прав найманих працівників без належного втручання з боку держави не може бути цілком забезпечений. У правових актах встановлено засоби, за допомогою яких здійснюється захист трудових прав та інтересів <...> Працівник може захищати свої права шляхом звернення до органів, що вирішують трудові спори – комісії по трудових спорах та суду» [7, с. 22–23]. У контексті цього необхідно доповнити, що система форм захисту трудових прав працівників та роботодавців складається з юрисдикційної та неюрисдикційної форм захисту [8, с. 98], де юрисдикційні форми захисту трудових прав та інтересів працівників поділяються на міжнародні та національні. Міжнародні форми включають адміністративні (контрольний механізм Міжнародної організації праці) та судові (юрисдикція Європейського Суду з прав людини) [9, с. 8].

Тобто реалізація охоронних відносин у сфері праці забезпечує гарантування і захист з можливістю застосування державного примусу, дотримання учасниками трудових відносин тих моделей правового стимулювання трудової активності працівника, які було закріплено сторонами трудового договору. Ці відносини забезпечуються на державному рівні конкретними засобами та формами захисту прав працівника, які спрямовані на підтримання законності і правопорядку у сфері праці, де правове стимулювання трудової активності працівника реалізується у формально визначених, прийнятих в установленому порядку та конкретизованих і деталізованих прави-

лах поведінки. Також зазначимо, що охоронні відносини у сфері праці надають прогнозованого характеру правовому стимулюванню трудової активності працівника, що упевнює останнього у тому, що у разі порушення роботодавцем домовленостей та умов стимулювання трудової активності працівник має не є просто правові можливості захищати свої трудові права та законні інтереси, а може скористатися у випадку порушення його трудового права конкретними правовими засобами та формами захисту свого порушеного права та відновити його. Трудове законодавство не обмежує працівника у виборі засобів та форм захисту його трудових прав і законних інтересів, чим гарантує реалізацію правового стимулювання трудової активності працівника під час реалізації ним своїх здібностей до праці.

Розкриваючи сутність правового стимулювання трудової активності працівника, необхідно приділити увагу і функціям трудового права як основним (магістральним) напрямкам впорядкування і регулювання відносин, які виникають з приводу використання здібностей людини до праці [10, с. 42]. Тобто якщо у загальному вигляді трудоправа норма закріплює моделі поведінки роботодавця і працівника в процесі стимулювання трудової активності останнього, то економічна (виробнича) функція трудового права призначена засобами трудового права створити умови для поєднання зусиль працівників і організаторів процесу праці для досягнення економічного ефекту. Законодавство встановлює обов'язок роботодавця забезпечити працівникам належні умови для високопродуктивної праці [7, с. 23].

Отже, економічна (виробнича) функція трудового права вимагає правової визначеності та конкретизації поведінки учасників трудових відносин для досягнення високопродуктивної праці, бо в інакшому разі це призведе (призводить) до зниження продуктивності праці, а тому і до зниження економічних результатів суспільно-корисної праці, що зі свого боку гальмує соціально-економічний розвиток у суспільстві та не дає можливості підвищити рівень добробуту працівника.

Проте зводити правове стимулювання трудової активності працівника лише до реалізації економічної (виробничої) функції не можна, ця функція має реалізовуватися паралельно із соціальною функцією трудового права. І в контексті цього погоджуємося з А.М. Апанасенко, яка стверджує, що «існування соціальної функції трудового права зумовлюється такими чинниками, як історичні передумови виникнення трудового права (вимоги соціального характеру щодо захисту прав і зменшення експлуатації праці працівників); виокремлення трудового права як самостійної галузі та його відмінність від цивільного; зосередження уваги на інтересах і потребах працівника як особистості; становлення системи соціального партнерства як важливої умови соціальної, економічної та політичної стабільності суспільства, особливих механізмів забезпечення договірних форм регулювання трудових відносин [11, с. 71]. Тобто соціальна функція трудового права в процесі реалізації правового стимулювання трудової активності працівника повинна організовуватися таким способом, щоб: унеможливити прояви експлуатації роботодавцем працівника, підвищити рівень задоволення останнім своїх природних потреб, забезпечити стабільність трудових відносин, реалізовувати договірний характер праці та встановлення її умов.

Вимога щодо соціальної орієнтації правового стимулювання трудової активності працівника зумовлена і положеннями ст. 3 Конституції України, які закріплюють, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю [12]. Отже, попри важливість зростаючих потреб у підвищенні високопродуктивної праці, правове стимулювання трудової активності працівника не може виходити за межі встановлених норм виробітку, норм обслуговування, нормованих завдань, не повинно встановлюватися на межі людських можливостей тощо. Також необхідно відзначити, що правове стимулювання трудової активності у різних галузях господарювання повинно враховувати специфіку роботи у цій галузі і надавати працівнику не лише можливість фізичного відновлення своїх сил, а й забезпечувати його духовне оновлення і розвиток.

Також у науковій літературі висловлюється думка, що «юридичні можливості трудового права проявляються і через заохочення та стимулювання, метою яких у трудових відносинах має бути заохочення і стимулювання роботодавців до створення гідних та безпечних умов праці; заохочення і стимулювання працівників до активної, продуктивної, сумлінної праці, результатом чого має стати високий рівень захищеності інтересів учасників трудових відносин та соціально-економічний розвиток у державі <...> Де стимулювання слід розглядати як закладений у праві потенціал до сталого розвитку трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Органи державної влади, видаючи нормативно-правові акти, мають чітко відслідковувати правові можливості, закладені в нормативних актах на предмет стимулювання трудової активності як

працівників так і роботодавців, а не на спонукання до тіньового бізнесу чи заробітної плати в конвертах [13, с. 86–87]. Отже, правове стимулювання трудової активності працівника як цілісна правова модель повинне передбачати не тільки набір способів та прийомів, які приваблюють працівника працювати з більшою віддачею, а створювати такі умови на рівні законодавства, які б спонукали роботодавців на локальному рівні запроваджувати моделі правового стимулювання трудової активності працівника (працівників). Тобто, з одного боку, трудова активність працівника – це результат його віддачі у трудовому процесі, з іншого – результативність організації праці на конкретному підприємстві, в установі, організації їх власниками або уповноваженими ними органами.

З огляду на наведене вище необхідно погодитися з М.І. Іншиним та В.І. Щербиною в тому, що одним з сучасних акцентів у ключових ідеях трудового права є гуманізм, який має забезпечити кожній людині економічну безпеку і достатній заробіток. Це передбачає реальну можливість для людей знайти роботу, мати гарантію від безробіття, соціальний захист [14, с. 197]. Це, на наше переконання, доводить нерозривний зв'язок організації процесу праці з її результативністю та рівнем високопродуктивності. Тобто загалом ефективність застосування працівниками їх здібностей до праці певним чином залежить від процесу керівництва, його організаторів, а в сучасних умовах розвитку сам факт стабільної роботи з прийнятним рівнем оплати праці стимулює працівників до трудової активності. Однак поклагатися лише на сумлінність працівників не можна. Більшість роботодавців бажає підвищувати рівень продуктивності праці на своїх підприємствах, в установах, організаціях, що і вимагає правового закріплення множинності правових моделей стимулювання трудової активності працівників. Основа таких правових моделей має закріплюватися державою на законодавчому рівні з наданням правових можливостей учасникам трудових відносин адаптувати такі правові моделі до своїх потреб та деталізувати їх на договірних засадах.

Висновки. З огляду на викладене маємо підстави зробити такі висновки:

1) правове стимулювання трудової активності працівників включає спеціальні галузеві способи, прийоми та засоби:

- регламентаційного характеру (норми трудового права, закріплені у законодавстві про працю, локальних актах та договорах у сфері праці);
- реалізаційного характеру (трудові правовідносини та відносини взаємопов'язані);
- захисного характеру (охоронні відносини у сфері праці, які забезпечують охорону і захист трудових прав та інтересів працівника в процесі реалізації у його трудових відносинах конкретної правової моделі стимулювання його трудової активності);

2) правове стимулювання трудової активності працівника необхідно розуміти як моделі правового впливу і на працівника, і на роботодавця з метою формування у цих суб'єктів певної активної поведінки як учасника трудових відносин та відносин тісно пов'язаних з ними. Діяльність держави в процесі такого правового моделювання повинна спрямовуватися на створення правових умов реалізації функцій трудового права, де не применшуючи значення економічної (виробничої) функції, пріоритет має надаватися реалізації соціальної та захисної функцій трудового права;

3) правове стимулювання трудової активності працівника – це система закріплених в трудовому законодавстві, локальних актах та договорах у сфері праці спеціальних галузевих способів, прийомів та засобів спонукання роботодавців до запровадження конкретних правових моделей організації праці на підприємствах, в установах, організаціях для створення правових умов і можливостей працівників підвищувати свою продуктивність та результативність праці.

Список використаних джерел:

1. Алексеев С.С. Общая теория права: учеб. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. 576 с.
2. Алексеев С.С. Собрание сочинений. В 10 т. Т. 2: Специальные вопросы правоведения. М.: Статут, 2010. 471 с.
3. Алексеев С.С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве. М.: Юрид. лит., 1966. 187 с.
4. Вишневецка С.В. Поняття норми трудового права. Науковий вісник Чернівецького ун-ту: зб. наук. праць. Вип 82 «Правознавство». Чернівці. ЧДУ. Рута. 2000. С.60–64.
5. Иоффе О.С. Спорные вопросы учения о правоотношении. Очерки по гражданскому праву: сб. статей. Ленингр. гос. ун-т. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1957. С. 21–64.

6. Могілевський Л.В. Система трудового права України: монографія. Харків: «Панов», 2016. 396 с.
7. Ярошенко О.М., Прилипко С.М., Слюсар А.М. Трудове право: підручник / за заг. ред. О.М. Ярошенка. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків: Право, 2017. 560 с.
8. Ваганова І.М. Поняття форми захисту та різновиди заходів захисту трудових прав працівників. Форум права. 2009. № 3. С. 94–99. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2009-3/09vimtpp.pdf>.
9. Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Одеса, 2007. 20 с.
10. Щербина В.І. Поняття функцій трудового права в умовах ринкових відносин. Трудове право України. Науково-інформаційний журнал. 2006. № 1. С. 37–43.
11. Апанасенко А.М. Соціальна функція трудового права. Підприємництво, господарство і право. 2012. № 12. С. 69–71.
12. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
13. Костюченко О.Є., Коротич Т.М. Правові засоби реалізації соціального призначення трудового права. Форум права. 2016. № 5. С. 83–88. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2016_5_16.pdf.
14. Іншин М.І., Щербина В.І. Ідеологічні основи сучасного трудового права України: монографія. Харків: Діса плюс, 2016. 328 с.

УДК 349.2

ШАБАНОВ Р.І.

НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ПРАВА НА ЗАЙНЯТІСТЬ У СВІТЛІ ПОЛОЖЕНЬ ПРОГРАМИ ГІДНОЇ ПРАЦІ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ДЛЯ УКРАЇНИ НА 2016–2019 РОКИ

Автором розкриті напрями розвитку права на зайнятість з огляду на положення Програми гідної праці Міжнародної організації праці для України на 2016–2019 роки. Вказується, що положення чинної Програми гідної праці логічно продовжують принципи, закладені в основних міжнародних актах, в яких відображені шляхи забезпечення сталого розвитку людства, подолання нерівності та бідності. За таких умов розвивається право на зайнятість, що стає провідним інструментом сприяння у пошуку та отриманні громадянами гідної зайнятості. Автор переконаний, що у межах реалізації Програми гідної праці активні заходи втілення права на зайнятість мають формуватись у сферах забезпечення сталого розвитку підприємництва в Україні, створення сприятливих інвестиційних умов для появи гідних робочих місць, підвищення конкурентоспроможності вітчизняних працівників, удосконалення роботи Державної служби зайнятості України.

Ключові слова: гідна праця, право на зайнятість, сталий розвиток, активні заходи, робочі місця.

Автором раскрыты направления развития права на занятость в свете положений Программы достойного труда Международной организации труда для Украины на 2016–2019 годы. Указывается, что положения действующей Программы достойного труда логически продолжают принципы, заложенные в основных международных актах, в которых отобразены пути обеспечения устойчивого развития челове-

© ШАБАНОВ Р.І. – доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права (Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди)

чества, преодолення нерівності та бідності. В таких умовах розвивається право на занятість, яке стає головним інструментом допомоги в пошуку та отриманні громадянами гідної зайнятості. Автор переконаний, що в межах реалізації Програми гідної праці активні заходи по впровадженню права на занятість повинні формуватися в сферах забезпечення сталого розвитку підприємництва в Україні, створення сприятливих інвестиційних умов для появи гідних робочих місць, підвищення конкурентоспроможності українських працівників, удосконалення роботи Державної служби зайнятості України.

Ключевые слова: *гідна праця, право на занятість, сталі розвиток, активні заходи, робочі місця.*

The author reveals the development of the right to employment in the light of the provisions of the International Labour Organization Decent Work Agenda for Ukraine for 2016–2019. It's stated that the status of the current Decent Work Agenda logically continues the principles from the main international instruments, which show the ways of ensuring the sustainable development of mankind, overcoming inequality and poverty. In such conditions, the right to employment is developed, which becomes the leading instrument of assistance in finding and obtaining decent employment for citizens. The author is convinced that, within the framework of the Decent Work Program, active measures to translate the right to employment should be formed in the spheres of ensuring sustainable development of entrepreneurship in Ukraine, creating favorable investment conditions for creating decent jobs, improving the competitiveness of domestic workers, and improving the work of the State Employment Service of Ukraine.

Key words: *decent work, the right to employment, sustainable development, active measures, workplaces.*

Вступ. В основному міжнародному акті у сфері політики зайнятості Конвенції Міжнародної організації праці № 122 «Про політику в галузі зайнятості» від 1964 року вказується, що Міжнародна організація праці (далі – МОП) зобов'язується сприяти ухваленню серед країн світу програм, котрі мають на меті досягнення цілковитої зайнятості та підвищення життєвого рівня [1]. Однією з таких сучасних програм є Концепція гідної праці, що охоплює шість ключових складових: можливість одержати роботу, тобто можливість зайнятості для кожної людини, яка бажає працювати, оскільки гідна праця неможлива без наявності роботи як такої; праця в умовах свободи, тобто праця має бути вільно обраною, а не нав'язаною людині примусово [2, с. 221]. Основою гідної праці є повна і продуктивна зайнятість, здорові умови і справедлива оплата. Безпосередньо у сфері зайнятості населення сутність концепції гідної праці визначається у формуванні такої активної державної політики у сфері зайнятості, яка б органічно забезпечила загальне зростання якості життя всього суспільства. У такому аспекті концепція гідної праці тісно переплітається із правом на зайнятість як суб'єктивного права кожного громадянина на сприяння в одержанні такої роботи, котра б забезпечила усі життєві (вітальні, соціальні, культурні тощо) потреби людини на високому цивілізованому рівні. За умов запровадження Концепції гідної праці право на зайнятість отримує нові орієнтири та напрямки розвитку. У цьому сенсі для нашої держави визначальною є Програма гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки (далі – Програма гідної праці) [3], положення якої спрямовують вектор державної політики до повної реалізації права громадян на зайнятість.

Постановка завдання. Автор має на меті розкрити напрями розвитку права на зайнятість з огляду на положення Програми гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки.

Результати дослідження. У попередній Програмі гідної праці на 2012–2015 роки питання зайнятості населення було лише окреслене. Розробники цієї Програми відзначали, що в Україні повинна бути вироблена ефективна політика, спрямована на підтримання стабільного відновлення зайнятості, покращена система підготовки кваліфікованих працівників, удосконалена система послуг Державної служби зайнятості шляхом розширення активних програм на ринку праці, особливо тих, що спрямовані на вразливі групи [4]. Конкретних заходів реалізації закріплених завдань у сфері зайнятості Програма гідної праці на 2012–2015 роки не містила.

Проте чинна Програма гідної праці передбачає певні заходи поліпшення ситуації у сфері сприяння зайнятості.

Проведення правових та інституційних реформ для заохочення створення і зростання сталих підприємств.

На думку розробників Програми гідної праці, сприятливе середовище є ключем до створення і розвитку сталих підприємств. Недоліки у сприятливому середовищі призводять до недостатнього доступу до послуг із розвитку підприємництва та бізнесу, обмеженого доступу до процесів створення більшої додаткової вартості та неоптимальних практичних методів виробництва. Це стримує підвищення продуктивності, призводить до високого рівня безробіття, неформальності, бідності, а також завдає шкоди навколишньому природному середовищу. Для створення необхідного середовища МОП розробила інструментарій «Сприятливе середовище для сталого підприємства» (далі – СССП) – ресурс для організацій, які бажають оцінити умови, за яких засновуються і розвиваються підприємства. Він покликаний орієнтувати та підтримувати такі організації в їхніх зусиллях із досягнення кращого розуміння СССП, а також посилювати їхній конструктивний внесок у реформаторські заходи урядів на основі інформаційно-роз'яснювальної роботи та діалогу. У цьому аспекті передбачається, що Федерація роботодавців України зробить свій внесок шляхом залучення відповідних людських ресурсів для управління проектом під час оцінки СССП. Процес втілюватиметься гендерно-чутливим способом, надаючи особливий уваги жінкам-респондентам та підприємствам, що управляються жінками. Реалізація цього проекту має завершитись виданням Національного звіту з СССП, який окреслить основні виклики в політичній сфері, що постають перед підприємствами, та започаткує проведення регуляторних та інституційних реформ.

Впровадження науково обґрунтованих реформ політики, спрямованих на забезпечення ринку праці відповідними кваліфікованими кадрами і усунення невідповідності кваліфікації на ринку праці.

МОП бачить проблему невідповідності кваліфікації у тому, що система підготовки працівників в Україні досі зорієнтована на потреби планової економіки, що за нинішніх умов відсутності зв'язків між закладами освіти та інституціями ринку праці створює ситуацію, де менше 40 відсотків випускників вищих навчальних закладів знаходять роботу у тій галузі знань, за якою вони навчалися. Крім того, свідченням невідповідності кваліфікації потребам ринку праці може вважатися низький попит на висококваліфікованих робітників в Україні (майже 40 відсотків працівників зайняті на робочих місцях із переважно ручною працею). Програма гідної праці передбачає, що для посилення економічного зростання і розширення можливостей зайнятості для працівників потрібно активніше вирішувати проблему невідповідності кваліфікації актуальним вимогам ринку праці. Для цього необхідним є перегляд концепції української системи професійно-технічної освіти та її інтеграція до потреб та вимог ринку праці. МОП вбачає потребу у співпраці у сенсі вироблення спільних рішень відносно підготовки висококваліфікованих працівників Міністерством соціальної політики та соціальними партнерами. Такі рішення повинні стосуватись аспектів фінансування професійно-технічної освіти та її закладів, спроможності прогнозувати потреби на ринку праці та прогалини в навичках вже підготованих працівників. МОП обіцяє надати підтримку у створенні Технічної дорадчої групи, до складу якої увійдуть відповідні суб'єкти (Міністерство соціальної політики, соціальні партнери, а також Міністерство освіти і науки, Міністерство молоді та спорту, Державна служба зайнятості, Рада з питань професійної орієнтації населення та галузеві ради з визначення професійних стандартів і професійних кваліфікацій), які будуть готувати і використовувати інформацію про ринок праці, володіти даними про перспективи розвитку економіки та здійснювати прогнозування потреби ринку праці у кадрах з метою зменшення дисбалансу між попитом та пропозицією на робочу силу.

Поліпшення функціонування Державної служби зайнятості.

У Програмі гідної праці підкреслюється потреба реформування трудового законодавства та Державної служби зайнятості. Ця реформа повинна передбачати посилення орієнтації на клієнта, диверсифікацію послуг, пов'язаних з активними програмами на ринку праці та підтримкою самостійної зайнятості, а також активнішу роль у наданні інформації про ринок праці, зокрема розбудову спроможності для прогнозування потреб ринку праці. Крім того, планується передати певні послуги неурядовим організаціям або приватним суб'єктам (наприклад, приватним агентствам зайнятості), щоб забезпечити більшу гнучкість у реагуванні на особливі та локальні виклики на ринку праці. Що стосується реформування Державної служби зайнятості, то тут акцент має бути зроблено на поліпшенні посередництва у працевлаштуванні за допомогою найновітніших інформаційних технологій, а також з покращенням підтримки вразливих груп (молодь та літні шукачі роботи, внутрішньо переміщені особи, учасники бойових дій, особи з інвалідністю

та неформально зайняті шукачі роботи). У результаті проведення таких реформ прогнозується збільшення числа одержувачів послуг, що надаються Державною службою зайнятості на 50% до 2019 року.

Посилення впливу інвестицій на створення робочих місць.

МОП переконана у тому, що якими б ефективними не були реформи ринку праці, але їхній вплив на створення робочих місць може залишитися обмеженим, якщо попит на робочу силу не збільшиться завдяки покращенню економічних результатів, а нинішній економічний спад і значний дефіцит бюджету України є серйозним обмеженням для зайнятості. Тому у Програмі гідної праці наголошується на необхідності зведення до мінімуму впливу на зайнятість заходів податково-бюджетної консолідації і максимального посилення впливу на неї нових інвестиційних програм. МОП бере на себе зобов'язання разом із цілою низкою державних міністерств, служб та соціальних партнерів налагодити політичний та технічний діалог з українськими партнерами та міжнародними донорами, банками розвитку і фінансовими організаціями з метою покращення впливу на зайнятість населення іноземних інвестицій в різних галузях і регіонах.

У цілому заходи, передбачені Програмою гідної праці, зводяться до посилення сталої інтеграції безробітних до ринку праці, розробки та впровадження активних стратегічних заходів та програм у сфері зайнятості, які, з одного боку, можуть надати можливості тимчасової зайнятості, а з іншого – усунути дефіцит кваліфікованих кадрів для інтеграції до ринку праці у перспективі. Також необхідним є створення системи раннього попередження кризових процесів в економіці та на ринку праці на основі моніторингу, прогнозування та розпізнавання негативних тенденцій, що дозволило б здійснювати підготовку фахівців з метою моделювання ситуації на ринку праці та підвищити ефективність державної політики у сфері зайнятості.

Як бачимо, як і перша Програма гідної зайнятості на 2012–2015 роки, чинна Програма посилює важливість впровадження у правовий механізм реалізації права на зайнятість активних заходів. Сутність здійснення таких заходів полягає у забезпеченні продуктивної зайнятості та попередження стрімкого зростання безробіття шляхом включення в дію ринкових механізмів, що сприяють встановленню динамічної рівноваги попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці. Активні заходи, що мають сприяти повній реалізації права на зайнятість, націлені на підвищення рівня конкурентоспроможності незайнятого населення, адаптованості його до структурних змін, скорочення періоду вимушеної незайнятості завдяки здійсненню професійної перепідготовки, сприянню розвитку самозайнятості та запобіганню маргіналізації, поширеної у країнах з розвинутою економікою. Усі ці заходи спрямовані на сприяння сталій зайнятості, тобто на працевлаштування безробітних, підвищення мобільності робочої сили за рахунок запровадження програм професійної підготовки та перепідготовки кадрів, мінімізацію наслідків тривалого перебування у стані незайнятості.

Вплив активних заходів сприяння реалізації права на зайнятість, котрі містяться у Програмі гідної праці, спрямований не лише на осіб, які потребують гідної праці, але й на створення умов для її поширення. У такому аспекті Програма гідної праці справедливо звертає увагу на те, що в умовах глобалізованої економіки країни, що розвиваються, можуть забезпечити достатню кількість робочих місць зі справедливими гідними умовами праці тільки за наявності ефективної стратегії залучення іноземних інвестицій в економіку. Створені на основі збільшення сукупного капіталу інвесторів робочі місця поступово розширюватимуться через посилення фактору якості людського капіталу, яка природно зростає в умовах забезпечення населення гідною зайнятістю.

Активні заходи сприяння реалізації права на зайнятість, передбачені Програмою гідної праці, доповнюють механізм забезпечення робочих місць створенням умов, у яких люди можуть розвиватися, використовувати свій незатребуваний потенціал і, що дуже важливо, почувати себе захищеними. Слід пам'ятати, що концепція гідної праці, окрім налаштування на повну й ефективну зайнятість та справедливую заробітну плату, передбачає й розвиток творчої складової праці серед зайнятого населення. Адже в сучасному світі праця перестає бути винятково засобом забезпечення життєдіяльності та задоволення потреб людини і стає засобом самовираження та самоствердження людини. Звісно, у країнах, що розвиваються, гідна праця ще сприймається винятково як діяльність, яка дозволяє забезпечити життєдіяльність людини. Однак правильною і для розвинених, і для країн, що розвиваються, є теза про те, що праця відіграє вирішальну роль відносно індивідуального вибору людини, добробуту родин, стабільності суспільства та, окрім того, забезпечує умови збереження й розвитку здоров'я і здатностей людини.

Висновки. В Україні концепція гідної праці вже посіла чільне місце серед складників доктрини зайнятості населення. Положення чинної Програми гідної праці логічно продовжують

принципи, закладені в основних міжнародних актах, в яких відображені шляхи забезпечення сталого розвитку людства, подолання нерівності та бідності. У цьому сенсі невинно розвивається у напрямку посилення впливу активних заходів на функціонування ринку праці право на зайнятість, що стає провідним інструментом сприяння у пошуку та отриманні громадянами гідної зайнятості як виду зайнятості, що приносить достойний дохід і залишає час для соціальних, сімейних, культурних, політичних та інших сторін життя, підвищення професійної кваліфікації. Програма гідної праці передбачає, що активні заходи сприяння реалізації права на зайнятість мають формуватись у сферах забезпечення сталого розвитку підприємництва в Україні, створення сприятливих інвестиційних умов для появи гідних робочих місць, підвищення конкурентоспроможності вітчизняних працівників, удосконалення роботи Державної служби зайнятості України. У межах впровадження Програми гідної праці видається доцільним закріпити в окремому розділі Закону України «Про зайнятість населення» основні принципи, заходи та форми її реалізації.

Список використаних джерел:

1. Про політику в галузі зайнятості: Конвенція Міжнародної організації праці № 122 від 1964 року. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993>.
2. Bonnet F., Standing G. A family of decent work indexes. *International Labor Review* (Geneva). 1999. Vol. 142, № 2. P 213–238.
3. Програма гідної праці для країни на 2016–2019 роки. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf.
4. Програма гідної праці для країни на 2012–2015 роки. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/policy/wcms_183429.pdf.

**ЗЕМЕЛЬНЕ ПРАВО; АГРАРНЕ ПРАВО;
ЕКОЛОГІЧНЕ ПРАВО; ПРИРОДОРЕСУРСНЕ ПРАВО**

УДК 349.4: 631.147

ЦИЛЮРИК Р.А.

**ЮРИДИЧНИЙ КОНСАЛТИНГ У СФЕРІ ВИКОРИСТАННЯ ЗЕМЕЛЬ
ДЛЯ ВЕДЕННЯ ОРГАНІЧНОГО ЗЕМЛЕРОБСТВА**

Статтю присвячено дослідженню перспектив розвитку юридичних консалтингових послуг у сфері ведення органічного землеробства. Встановлено принципи, за якими здійснюється сучасне органічне землеробство в Україні з огляду на надання юридичного консалтингу в зазначеній сфері. З'ясовано основні напрями розвитку юридичного консалтингу в сфері використання земель для ведення органічного землеробства.

Ключові слова: органічне землеробство, органічне сільськогосподарське виробництво, сільськогосподарське дорадництво, юридичний консалтинг, земельне право.

Стаття посвячена дослідженню перспектив розвитку юридичних консалтингових послуг у сфері ведення органічного землеробства. Встановлено принципи, по которым осуществляется современное органическое земледелие в Украине во взаимосвязи с осуществлением юридического консалтинга в указанной сфере. Выявлены основные направления развития юридического консалтинга в сфере использования земель для ведения органического земледелия.

Ключевые слова: органическое земледелие, органическое сельскохозяйственное производство, сельскохозяйственное дорадничество, юридический консалтинг, земельное право.

The article is devoted to the study of the prospects of development of legal consulting services in the field of organic farming. The principles on which modern organic farming is carried out in Ukraine in connection with the provision of legal consulting in this area are established. The main directions of development of legal consulting in the sphere of land use for conducting organic farming have been clarified.

Key words: organic farming, organic agricultural production, agricultural consulting, legal consulting, land law.

Вступ. Виробники сільськогосподарської продукції в усьому світі усвідомили і відчули на практиці користь від застосування органічного землеробства, яке не лише скорочує витрати на виробництво екологічно чистої продукції, але і сприяє збереженню навколишнього природного середовища, біорозмаїття, відтворює природну родючість ґрунтів. Крім того, екологічно чиста продукція сільськогосподарства за вартістю дорожча за продукцію, яка виготовлена за традиційними технологіями та приносить більший прибуток у разі її реалізації.

Стимулювання сільськогосподарських підприємств до раціонального аграрного природо-користування є нагальною потребою сьогодення. Для поширення органічного землеробства та виробництва екологічно чистої продукції в Україні необхідно розвивати діяльність дорадчих, консультаційних і аудиторських фірм з надання інформаційних послуг щодо ведення органічного землеробства. До того ж сьогодні агровиробників, які готові запроваджувати органічне землеробство, вкрай мало.

© ЦИЛЮРИК Р.А. – аспірант кафедри земельного та аграрного права (Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого)

Слід зазначити, що перехід від інтенсивних технологій агровиробництва до органічного землеробства є досить тривалим процесом, який становить від 2 до 5 років і супроводжується певними ризиками та необхідністю вирішення низки проблем. Таким чином, без розгалуженої системи консалтингових, дорадчих і екоаудиторських фірм, які б сприяли запровадженню органічного землеробства в Україні, не обійтися.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження правових засад і перспектив розвитку юридичних консалтингових послуг у сфері використання земель для ведення органічного землеробства.

Результати дослідження. Категорія «органічне землеробство (виробництво)», як відомо, означає цілісну багатофункціональну модель господарювання та виробництва органічної сільськогосподарської продукції. Саме ця система забезпечує збалансовану динамічну рівновагу між компонентами інтегрованої соціо-економіко-екологічної системи протягом визначеного проміжку часу з метою об'єднання економічного зростання та підвищення життєвого рівня з одночасним поліпшенням стану навколишнього природного середовища. Органічне землеробство належить до природного землеробства, що включає багато різновидів (систем), між якими не завжди можна провести чітку межу. Головна ідея органічного землеробства полягає у повній відмові від застосування генетично модифікованих продуктів (далі – ГМО), антибіотиків, отрутохімікатів та мінеральних добрив, що призводить до підвищення природної біологічної активності в ґрунті, відновлення балансу поживних речовин. Під час ведення органічного землеробства підсилюються відновлювальні властивості, нормалізується робота живих організмів, відбувається приріст гумусу і як результат – підвищення урожайності сільськогосподарських культур, виробництво екологічно безпечної продукції, вільної від ГМО та невластивих продуктам харчування хімічних елементів [1].

Використання терміна «органічне землеробство» відповідає принципам екологічного та земельного законодавства, зокрема таким, як пріоритетність вимог екологічної безпеки використання природних ресурсів під час здійснення господарської, управлінської та іншої діяльності; екологізація матеріального виробництва на основі комплексності рішень у питаннях охорони навколишнього природного середовища, використання та відтворення відновлюваних природних ресурсів, широкого запровадження новітніх технологій (ст. 3 Закону України «Про охорону навколишнього природного середовища»); забезпечення раціонального використання та охорони земель; пріоритет вимог екологічної безпеки (ст. 5 Земельного кодексу України).

Закон України від 03 вересня 2013 р. «Про виробництво та обіг органічної сільськогосподарської продукції та сировини» (далі – Закон) визначає виробництво органічної продукції як виробничу діяльність фізичних або юридичних осіб (зокрема з вирощування та переробки), де під час такого виробництва виключається застосування хімічних добрив, пестицидів, генетично модифікованих організмів, консервантів тощо, та на всіх етапах виробництва (вирощування, переробки) застосовуються методи, принципи та правила, визначені цим Законом для отримання натуральної (екологічно чистої) продукції, а також збереження та відновлення природних ресурсів (ст. 1) [2].

Серед принципів цього Закону є такі, які віддзеркалюють основні засади органічного землеробства, зокрема раціонального використання природних ресурсів (передовсім земель), забезпечення їх належного відтворення; забезпечення збереження та відтворення родючості ґрунтів, стійкості ґрунтів та біологічного розмаїття ґрунтів методами, які оптимізують біологічну активність ґрунтів, забезпечують збалансоване постачання поживних речовин для рослин тощо (ст. 4 Закону).

Тому положення Закону можна віднести до правових засад забезпечення екологічної безпеки в процесі виробництва органічної сільськогосподарської продукції, а методи виробництва органічної продукції (ст. 15) – до засобів забезпечення екологічної безпеки в цій галузі, до яких належать такі:

- 1) виключення використання ГМО, похідних ГМО і продуктів, вироблених з ГМО, як харчових продуктів, кормів, технологічних добавок, препаратів захисту рослин та покращення ґрунту, добрив, насіння, вегетативного походження садивного матеріалу, мікроорганізмів і тварин;
- 2) виключення використання хімічно синтезованих речовин, консервантів, синтезованих (штучних) барвників, гормонів, антибіотиків, ароматизаторів, стабілізаторів, підсилювачів смаку, стимуляторів росту;
- 3) виключення використання іонізуючого випромінювання для обробки органічної сировини або кормів, що використовуються у виробництві органічної продукції;

- 4) виключення гідропонного виробництва;
- 5) використання живих організмів та методів механічного виробництва;
- 6) здійснення живлення рослин через екосистему ґрунту;
- 7) оцінка ризику та використання превентивних заходів.

Цікаво, що у спеціальній літературі ще до прийняття вказаного Закону пропонувалося розглядати мету органічного виробництва сільгосппродукції.

Це створення життєздатної системи ведення господарства, підвищення рівня біологічного розмаїття, стабілізація біологічної рівноваги в природі, виробництво продукції та сировини високої якості, яка не шкодить навколишньому природному середовищу, здоров'ю людини, тваринам, покращення санітарного стану ґрунтів, рослин, тварин та підтримання балансу між ними, застосування екологічно безпечних методів та засобів ведення господарства.

Принципами такого виробництва пропонувалося вважати такі:

- 1) екологічності (ґрунтується на живих екосистемах та природних циклах);
- 2) забезпечення функціонування людини та природи як єдиної екосистеми;
- 3) відповідальності за здоров'я та добробут теперішнього та майбутніх поколінь;
- 4) врівноваженого розвитку суспільства та навколишнього природного середовища.

А методами органічного виробництва пропонувалося вважати агроекологічні методи боротьби із шкідниками й хворобами, внесення органічних добрив (сидератів, мульчі), використання екологічної упаковки (скло, папір, біорозчинна упаковка тощо), оптимальне використання природного середовища, врахування природних можливостей екосистем [3, с. 20].

З огляду на це науки екологічного та земельного права мають предметно досліджувати означені принципи та методи ведення органічного землеробства з метою вироблення дієвих рекомендацій щодо їх практичної реалізації, оскільки таке виробництво належить як до сфери природокористування та охорони навколишнього природного середовища, так і до сфери забезпечення екологічної безпеки довкілля, суспільства і людини. А норми, які регулюють суспільні відносини у сфері надання юридичного консалтингу щодо впровадження органічного землеробства і використання відповідних земельних ділянок, у перспективі сформуєть новий субінститут земельного права – інформаційного забезпечення ведення органічного землеробства інституту використання земельних ділянок сільськогосподарського призначення.

Зазначимо, що формування оптимальної площі земель, які використовуються для ведення органічного сільського господарства, має стати також складовою стратегії державної земельної політики [4, с. 688]. Особливістю та основою виробництва органічної продукції, що охоплює такі сфери, як рослинництво, овочівництво, садівництво, тваринництво тощо, є виключення з технологічного процесу її виробництва застосування синтетичних хімікатів (добрив, пестицидів, антибіотиків тощо), здійснення мінімальної обробки ґрунту та незастосування ГМО [5, с. 42, 43].

Правову основу регулювання відносин у сфері виробництва органічної продукції (сировини) складають норми Конституції України, законів України «Про виробництво та обіг органічної сільськогосподарської продукції та сировини» (2013), «Про охорону земель» (2003), «Про державний контроль за використанням та охороною земель» (2003), Указ Президента України від 02.12.1995 р. № 1118 «Про суцільну агрохімічну паспортизацію земель сільськогосподарського призначення», постанова Кабінету Міністрів України від 31 серпня 2016 року № 587 «Про затвердження Детальних правил виробництва органічної продукції (сировини) рослинного походження» тощо.

Серед загальних принципів виробництва органічної продукції (сировини) законодавець виділяє принцип раціонального використання природних ресурсів, забезпечення їх належного використання та відтворення (ст. 4 Закону України «Про виробництво та обіг органічної сільськогосподарської продукції та сировини»). Спеціальними принципами у зазначеній сфері є принципи забезпечення збереження та відтворення родючості ґрунтів, стійкості ґрунтів та біологічного розмаїття ґрунтів методами, які оптимізують біологічну активність ґрунтів, забезпечують збалансоване постачання поживних речовин для рослин.

Зазначені принципи реалізуються в правилах виробництва органічної продукції (сировини). Так, наприклад, згідно зі ст. 18 Закону до загальних правил виробництва органічної продукції (сировини) рослинного походження належать такі:

1) використання методів, що оптимізують біологічну активність ґрунтів, забезпечують збалансоване постачання поживних речовин рослинам, зберігаючи земельні та інші природні ресурси, необхідні для виробництва органічної продукції (сировини);

2) запровадження ґрунтоохоронних технологій вирощування сільськогосподарських культур, які запобігають виникненню ерозій ґрунтів, деградаційних процесів тощо.

Детальні правила виробництва органічної продукції (сировини) рослинного походження затверджені постановою Кабінету Міністрів України від 31 серпня 2016 року № 587.

Однією із гарантій виробництва органічної продукції та сировини є оцінка придатності земельної ділянки для такого виробництва. Однак правове регулювання такої оцінки наразі в Україні відсутнє. Тому позитивним фактором є розробка Міністерством аграрної політики та продовольства України проекту постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку оцінки придатності земель (ґрунтів) для виробництва органічної продукції» (далі – Порядок) [6]. Цей Порядок визначає процедуру з чітко визначеними етапами та строками й вимоги щодо оцінки придатності земель (ґрунтів) для виробництва органічної продукції та сировини, яка забезпечує наявність незалежної, об'єктивної інформації про стан земельних ділянок, які плануються використовувати для виробництва органічної продукції та сировини. Порядок враховує природно-кліматичне зонування земель і врегульовує взаємовідносини в системі агроландшафт – ґрунт – технології – рослина.

Основою для встановлення критеріїв якості земель, які застосовуються для оцінки їх придатності для виробництва органічної продукції, є показники якості ґрунтів, рослин та віддаленість земель від джерел забруднення (промислових підприємств та об'єктів, що можуть забруднювати навколишнє природне середовище токсичними і небезпечними викидами і відходами). З юридичного погляду позитивним фактором слід вважати додатки до Порядку, які містять нормативи показників придатності земель (ґрунтів) для виробництва органічної продукції та сировини за еколого-токсичними критеріями, нормативи показників придатності земель (ґрунтів) для виробництва органічної продукції та сировини за ґрунтово-агрохімічними критеріями, висновок щодо придатності земель (ґрунтів) для виробництва органічної продукції та сировини. Тому, здійснюючи органічне землеробство, керівники господарств, фермери, землевласники, маючи часткові знання й досвід з питань технології органічного землеробства, зіштовхнулися з багатьма проблемами функціонування в ринковому середовищі.

Отже, підвищення ефективності консалтингового супроводу виробництва, екологічного аудиту щодо ведення органічного землеробства, виробництва екологічно чистої продукції, використання земель у сільському господарстві з урахуванням екологічного фактора [7, с. 572], а також недостатність досліджень цієї проблеми підсилює актуальність дослідження.

Сучасні економічні вимоги до управління сільськогосподарським підприємством передбачають вибір оптимальної стратегії розвитку бізнесу, яка дозволила б існувати в умовах гострої конкуренції між компаніями. Господарючі суб'єкти в аграрній сфері не мають доступу до стабільних та дешевих каналів отримання інформації. За таких умов актуалізується питання створення єдиної системи сільськогосподарського дорадництва, консалтингу, екоаудиторських послуг, забезпечення інформаційними технологіями, інжинірингу тощо.

Органічне землеробство утворює систему вирощування сільськогосподарських культур та належного утримання сільськогосподарських угідь, яка передбачає відмову від хімічних засобів захисту рослин від шкідників та хвороб, відмову від гербіцидів, мінеральних добрив та інших хімічних засобів, які є токсичними або мають тривалий період розкладання в навколишньому середовищі, відмову від ГМО, синтетичних стимуляторів росту, інокулянтів. Крім того, органічне землеробство передбачає відмову від застосування полицевих плугів, тобто перевероту верхнього шару ґрунту, і підтримує сівозміни та масове використання сидератів [8]. Отже така інформація й відповідні вимоги повинні бути в систематизованому вигляді доведені до сільськогосподарських виробників. Економічний розвиток та посилення екологічної спрямованості стандартів діяльності аграрної економіки вимагає не тільки удосконалення принципів і методів екологічного менеджменту, але й потребує їх оперативного впровадження, що зумовлює формування дієздатних консалтингових послуг.

В Україні ринок консалтингових, дорадчих, екоаудиторських послуг по запровадженню системи органічного землеробства проходить стадію активного формування. Імпульсом до їх стрімкого розвитку є розробка проектів законів України «Про родючість земель», «Про органічне землеробство», прийняття законів «Про екологічний аудит», «Про сільськогосподарську дорадчу діяльність» та інших [9, 10, 11].

Проте на сьогодні консалтингові послуги у сфері органічного землеробства надають не тільки професіонали. Оскільки цей ринок знаходиться на стадії розвитку, то серед консалтингових фірм немало початківців і недосвідчених компаній, які можуть тільки нашкодити, надаю-

чи відповідні консалтингові послуги. Тому важливо, щоб відповідні консалтингові фірми мали не лише ліцензію, але й досвід подібної роботи, а також мали штат висококваліфікованих фахівців, що надають консалтингові, екоаудиторські та дорадчі послуги. Вважаємо, що консалтингову діяльність у сфері органічного землеробства системно мають здійснювати суб'єкти, які практично можуть існувати в різних організаційно-правових формах. Безперечною повинна бути конкурентоспроможність і репутація міжнародних консалтингових аудиторських компаній, а рівень їх обслуговування має бути надзвичайно високим. Однак в Україні повинна з'явитися національна мережа суб'єктів надання якісних юридичних консалтингових послуг у сфері здійснення органічного землеробства.

Важливо також зазначити, що Стратегією удосконалення механізму управління в сфері використання та охорони земель сільськогосподарського призначення державної власності та розпорядження ними, затвердженою постановою Кабінету Міністрів України від 07.06.2017 р. № 413, передбачається забезпечення прозорості діяльності системи управління земельними ресурсами, надійного, вільного, з низькими витратами доступу до земельної інформації всіх суб'єктів ринку [12].

Отже, ефективне функціонування саме комерційних консалтингових, дорадчих і агроекон-аудиторських фірм приведе до поширення органічного землеробства в аграрній сфері, а також до вдосконалення інфраструктури ринку екологічно чистої продукції та дозволить сформулювати його в контексті сталого економічного розвитку. Поступово господарства повинні переорієнтуватися на біологічні технології, намагаючись запроваджувати спочатку окремі елементи органічного землеробства, а згодом і повністю перейти до нього у своєму виробництві.

Висновки. Вдосконалення екологічного менеджменту сільськогосподарських підприємств, формування аналізу їх господарської діяльності з позиції обґрунтування підвищення результативності виробничих процесів можливе завдяки розвитку консалтингових відносин у сфері органічного землеробства.

Необхідно акцентувати, що співпраця сільськогосподарських підприємств та консалтингових фірм може мати різні ступені взаємодії, зокрема такі:

1) стратегічна взаємодія з метою забезпечення сталої конкурентоспроможності та еколого-економічної ефективності сільськогосподарського підприємства. Їй притаманна форма абонентського обслуговування консалтинговою фірмою сільськогосподарського підприємства;

2) періодична взаємодія сільськогосподарських підприємств та консалтингових фірм, яка проводиться з метою нейтралізації екологічного ризику та кращого розуміння зацікавлених сторін;

3) взаємодія з метою зниження гостроти еколого-економічних локальних проблем сільськогосподарських підприємств. Така взаємодія зумовлена тиском на підприємство з боку зацікавлених сторін та має разовий характер.

Продуктом функціонування консалтингової фірми є консультаційна послуга з розв'язання земельних та еколого-економічних проблем сільськогосподарських підприємств з питань впровадження і ведення органічного землеробства.

Список використаних джерел:

1. Органічне виробництво // Вікіпедія: вільна енциклопедія. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki> (дата звернення: 01.02.2018).
2. Про виробництво та обіг органічної сільськогосподарської продукції та сировини: Закон України від 03 вересня 2013 р. № 425-VII Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 2014. № 20, 21. Ст. 721.
3. Чайка Т.О. Розвиток органічного виробництва в аграрному секторі економіки: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.03. Миколаїв, 2012. 20 с.
4. Кулинич П.Ф. Правові проблеми охорони і використання земель сільськогосподарського призначення в Україні: монографія. Київ: Логос, 2011. 688 с.
5. Ярмілка В. ЕМ-технологія – основа органічного землеробства. Агроогляд. 2005. № 1. Січень. С. 42–44.
6. Про затвердження Порядку оцінки придатності земель (грунтів) для виробництва органічної продукції: проект постанови Кабінету Міністрів України. Інформаційний ресурс ЛІГА: ЗАКОН Юрист ПРОФ 9.4.1. URL: <http://www.ligazakon.ua/ru/>.
7. Данилишин Б.М., Чернюк Л.Г., Фашевський М.І. Просторова організація продуктивних сил України: мезо- та мікрорегіональний рівень. Вінниця: Книга-Вега, 2007. 572 с.

8. Лакомський Б. Органічне землеробство та його розвиток в Україні. Народний оглядач. 25 лютого 2013 р. URL: <http://ar25.org/article/organichne-zemlerobstvo-ta-yogo-rozvytok-v-ukrayini.html> (дата звернення: 15.02.2018).

9. Кузьменко О. Розвиток органічного землеробства в умовах ринку землі в Україні. Економіст. 2013. № 3(317). С. 38–40.

10. Про екологічний аудит: Закон України 24.06.2004 р. № 1862-IV. Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради. 2004. № 45. Ст. 500.

11. Про сільськогосподарську дорадчу діяльність: Закон України від 17.06.2014 р. № 1807-IV. Офіційний вісник України. 2004. № 28. Ч. 1. 39–43.

12. Деякі питання удосконалення управління в сфері використання та охорони земель сільськогосподарського призначення державної власності та розпорядження ними: постанова Кабінету Міністрів України від 07.06.2017 р. № 413. Офіційний вісник України. 2017. № 51. Ст. 1569.

УДК 349.412.3

ЧИРИК А.О.

ВИНИКНЕННЯ ПРАВА СПІЛЬНОЇ ЧАСТКОВОЇ ВЛАСНОСТІ У РАЗІ УСПАДКУВАННЯ ЗЕМЕЛЬНОЇ ДІЛЯНКИ

Мета статті – дати порівняльний аналіз деяких аспектів, пов'язаних із спадкуванням земельних ділянок за чинним земельним та цивільним законодавством. Серед об'єктів, які можуть бути успадковані, окреме місце займають земельні ділянки. Вони характеризуються специфічними ознаками, які зумовлюють особливості відповідних земельних правовідносин.

Ключові слова: *спільна часткова власність, земельна ділянка, спадкування.*

Цель статьи – сделать сравнительный анализ некоторых аспектов, связанных с наследованием земельных участков по действующему земельному и гражданскому законодательству. Среди объектов, которые могут быть унаследованы, отдельное место занимают земельные участки. Они характеризуются специфическими признаками, которые определяют особенности соответствующих земельных правоотношений.

Ключевые слова: *общая долевая собственность, земельный участок, наследование.*

An aim of the article is dates comparative analysis of some aspects of the lot lands related to the inheritance on the current landed and civil legislation. Among objects that can be legacy, an independent place is occupied by lot lands. They are characterized specific signs that predetermine the features of the corresponding landed legal relationships.

Key words: *common by share property, lot land, inheritance.*

Вступ. Згідно із Земельним кодексом України земельна ділянка – це частина земної поверхні з установленими межами, певним місцем розташування, з визначеними щодо неї правами (ст. 79).

Ст. 181 Цивільного кодексу України земельна ділянка визнана об'єктом нерухомості, переміщення якого є неможливим без його знецінення та зміни його призначення.

© ЧИРИК А.О. – аспірант кафедри земельного та аграрного права (Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого)

У земельному законодавстві земля як об'єкт правового регулювання розглядається у кількох значеннях. Коли землю використовують, враховуючи її застосування для різних потреб у життєдіяльності людей, як місце розташування населених пунктів, виробничих і невиробничих об'єктів, то її розглядають як надбання українського народу, національне багатство держави. Коли йдеться про землю як об'єкт права власності чи користування, то для кожного суб'єкта таких прав визначальною є конкретна частка земної поверхні з встановленими межами, певним місцем розташування, з визначеними щодо неї правами власності або користування. Терміном «земельна ділянка» земельне законодавство позначає певну частину земної поверхні, яку схематично відтворено на мапі, відокремлено територіально на місцевості від інших частин відповідною межею та межовими знаками. Так можна говорити про землю, що належить до державної і комунальної власності, з огляду на їхні великі територіальні площі (особливо це стосується земель державної власності). Що стосується земель приватної або спільної власності, то тут йдеться про відмежовану від інших частину землі, а також про застосування терміна «право власності на земельну ділянку». Відокремлені земельні ділянки і права на земельні наділи є самостійними об'єктами земельних відносин і об'єктами права власності. Відповідно до ч. 1 ст. 79 Земельного кодексу України земельна ділянка – це частина земної поверхні з установленими межами, певним місцем розташування та визначеними щодо неї правами.

Важливою ознакою земельної ділянки як об'єкта права власності є її позначення за місцем розташування та розміром площі у складі однієї з численних категорій земельного фонду України, оскільки без такого відокремлення неможливо встановити право власності на цю ділянку. Зазначене відокремлення відбувається шляхом встановлення меж земельної ділянки відповідно до затвердженого проекту її відведення у порядку землеустрою.

Постановка завдання. Метою статті є правовий аналіз виникнення права спільної часткової власності у разі успадкування земельної ділянки.

Результати дослідження. У спадкуванні земельна ділянка вважається однією з підстав набуття права спільної часткової власності (ст. 131 Земельного кодексу України). Це особливо стосується випадків, коли спадкоємців два та більше. Спадкування – одна з форм зміни приватних власників земельної ділянки, яка є елементом земельного ринку. Після законодавчого закріплення приватної власності на землю у громадян з'явилася можливість передавати земельну ділянку у спадщину, як і будь-яке інше майно.

У разі набуття права власності на житловий будинок, будівлю або споруду, що перебувають у власності, користуванні іншої особи, припиняється право власності, право користування земельною ділянкою, на якій розташовані ці об'єкти. До особи, яка набула права власності на житловий будинок, будівлю або споруду, розміщені на земельній ділянці, що перебуває у власності іншої особи, переходить право власності на земельну ділянку або її частину, на якій вони розміщені, без зміни її цільового призначення (ст. 121 Земельного кодексу України).

Не можна стверджувати, що сама процедура спадкування земельних ділянок має свої традиції та унікальність. Безумовно, правова база спадкування земельних ділянок формувалася на основі діючого цивільного права з урахуванням особливостей об'єкта – землі. Вивчаючи досвід та традиції зарубіжних країн, можна знайти як спільні риси, так і істотні відмінності процедури спадкування земельних ділянок.

У законодавстві деяких зарубіжних країнах використовуються такі терміни, як подільні і неподільні земельні ділянки. Прикладом є законодавство Республіки Білорусь.

Подільною є ділянка, яка може бути розподілена на частини, але кожна частина після розподілу утворює самостійну земельну ділянку, дозволене використання якої може здійснюватися без переведення її до складу земель іншої категорії (за винятком випадків, встановлених законами).

Неподільною визнається земельна ділянка, яка за цільовим і господарським призначенням не може бути розподілена на самостійні земельні ділянки.

У вітчизняному законодавстві такий термін використовується лише щодо земель, які перебувають у власності фермерського господарства. Так, Законом України «Про фермерське господарство» встановлено, якщо фермерське господарство успадковується двома або більше спадкоємцями, то земельна ділянка поділу не підлягає, якщо в результаті її поділу утвориться хоча б одна земельна ділянка менше мінімального розміру, встановленого для конкретного регіону (п. 2 ст. 23 Закону України «Про фермерське господарство»). Що стосується таких країн, як Республіка Білорусь та Казахстан, то подільні і неподільні земельні ділянки використовуються у всьому земельному праві, а не у конкретних випадках.

Звернімось до аналізу земельного законодавства зарубіжних країн. Законодавством Республіки Білорусь передбачені рівні права для усіх.

У законодавстві Республіки Білорусь право спільної часткової власності на земельну ділянку встановлене як часткове право власності, що є тотожним в українському законодавстві.

У ст. 47 Земельного кодексу Республіки Білорусь встановлено, що земельні ділянки, які перебувають у приватній власності фізичних осіб, можуть переходити у спадок відповідно до чинного цивільного законодавства з урахуванням обмежень, встановлених цим законодавчим актом, актами Президента Республіки Білорусь та іншими законодавчими актами. Оскільки законодавством Республіки Білорусь допускається часткове право власності на земельну ділянку, дуже часто в практиці правозастосування виникають випадки, коли власниками земельної ділянки і розташованої на ній нерухомості у разі спадкування спадкоємцями стають кілька осіб. Успадкувати земельну ділянку можна як за заповітом, так і згідно із законом. Кожен із спадкоємців отримує документи (свідоцтво про державну реєстрацію земельної ділянки), що засвідчують право на частку в праві власності на земельну ділянку.

У законодавстві Республіки Білорусь право спільної часткової власності на земельну ділянку встановлене як часткове право власності, що є тотожним в українському законодавстві.

Що стосується переваг такого принципу спадкоємства, то, безумовно, до них слід віднести і свободу заповіту, і рівні права для усіх спадкоємців. Проте у часткового права власності, яке виникає в результаті такого множинного спадкоємства, є низка недоліків. Громадяни-спадкоємці хочуть мати відособлене нерухоме майно і роблять спроби до розділу спадкової ділянки, що здебільшого заборонено законодавством. Так, не підлягають поділу земельні ділянки, надані для будівництва і обслуговування одноквартирного житлового будинку, а також земельні ділянки, що не відповідають вимогам про подільність (порушення містобудівних, санітарних норм). Якщо поділ на дві і більше самостійні земельні ділянки неможливий, спадкоємці можуть продати свої діли в праві на земельну ділянку комусь одному або стороннім особам (у разі відмови від купівлі долі з боку інших співвласників), або визначити порядок користування спільною земельною ділянкою. За такого визначення порядку користування часткова власність на земельну ділянку все одно не припинить свого існування. Це ставить усіх спадкоємців-співвласників у певну залежність один від одного.

Відповідно до ст. 52 Земельного кодексу Республіки Білорусь спадкоємці земельних ділянок, що перебувають у приватній власності громадян, зобов'язані звернутися до відповідної організації за державною реєстрацією переходу права приватної власності на передану у спадок земельну ділянку після закінчення встановленого цивільним законодавством терміну для прийняття спадку (6 місяців), але не пізніше 18 місяців з моменту відкриття спадку.

Цей термін може бути продовжений судом за заявою спадкоємця, але не більше ніж на 6 місяців, якщо у спадкоємця була поважна причина, що перешкоджала йому звернутися за державною реєстрацією переходу права приватної власності на земельну ділянку (хвороба, відсутність в Республіці Білорусь або інша поважна причина). У разі прийняття у спадщину земельної ділянки, що знаходилася на праві приватної власності у спадкодавця, або долі в праві на цю ділянку особами, яким не перейшли у спадщину розташовані на цій земельній ділянці житловий будинок, зареєстрована організацією з державної реєстрації квартири у блокуваному житловому будинку, дача або садовий будиночок, спадкоємцеві житлового будинку, квартири, дачі або садового будиночка виплачується відповідно до постанови суду грошова компенсація, рівна кадастровій вартості земельної ділянки, або доля в праві на цю земельну ділянку на момент відкриття спадщини.

Слід наголосити, що діючий Земельний кодекс Республіки Білорусь дозволив наслідувати земельні ділянки іноземним громадянам і особам без громадянства, що раніше не допускалося. Відповідно до ст. 12 земельні ділянки можуть знаходитися в приватній власності іноземних громадян, осіб без громадянства, які є родичами спадкодавця, у разі отримання ними у спадок земельних ділянок, наданих спадкодавцеві в приватну власність, якщо інше не встановлене законодавчими актами. Таким чином, можна зробити висновок, що в Республіці Білорусь за усіма спадкоємцями признається рівне право успадкувати земельну ділянку або долю в праві на таку ділянку. Якщо між спадкоємцями існує згода, то вони зможуть зберегти земельну ділянку і родинні стосунки, якщо ж така згода відсутня, в таких стосунках крапку може поставити тільки суд. Це загальне правило діє і в Україні.

Аналізуючи законодавство нашої країни, слід нагадати, що земельна ділянка може успадкуватися лише тоді, коли у її власника наявний правостановлюючий документ, який посвідчує його право власності на таку земельну ділянку.

За цих обставин діє п. 1. Перехідних положень Земельного кодексу України, яким встановлено, що рішення про передачу громадянам України безоплатно у приватну власність земельних ділянок, прийняті органами місцевого самоврядування відповідно до Декрету Кабінету Міністрів України від 26 грудня 1992 року «Про приватизацію земельних ділянок». Ст. 6 цього ж Декрету було зупинено дію ч. 2 ст. 17 і ст. 23 Земельного кодексу України (в редакції 1992 року), якими передбачалося, що право власності виникає лише з дня видачі та державної реєстрації державного акта на право власності на земельну ділянку. Однак дія цих статей Земельного кодексу (в редакції 1992 року) зупинялася лише для громадян України у разі передачі їм безоплатно у приватну власність земельних ділянок, наданих їм для ведення особистого підсобного господарства, будівництва і обслуговування житлового будинку і господарських будівель (присадибна ділянка), садівництва, дачного і гаражного будівництва, у межах норм, установлених цим Кодексом. Отже, якщо у громадянина була у користуванні земельна ділянка для ведення особистого підсобного господарства, будівництва і обслуговування житлового будинку і господарських будівель (присадибна ділянка), садівництва, дачного і гаражного будівництва і рішенням місцевої ради така земельна ділянка була передана йому у приватну власність, то з дня прийняття цього рішення радою у такого громадянина вже виникло право власності на земельну ділянку.

Судова палата у цивільних справах Верховного Суду України розглядала справу про визнання права на спадщину. Позивачка звернулася до суду, посилаючись на неможливість оформити спадщину після смерті чоловіка через відсутність правостановлюючих документів на майно фермерського господарства як цілісного майнового комплексу.

Суд першої інстанції позов задовольнив з огляду на те, що фермерське господарство є цілісним майновим комплексом відповідно до вимог ст. 22 Закону України «Про фермерське господарство», а тому підлягає спадкуванню разом із земельною ділянкою, на якій воно створено, яка також входить до складу спадкових прав. Однак апеляційний суд, з висновками якого погодився й суд касаційної інстанції, скасував попереднє судове рішення на підставі того, що законом передбачено лише договірний порядок установлення емфітевзису, проте такого договору не існувало, спадкодавець за життя не переоформив у встановленому законом порядку надане йому право постійного користування земельною ділянкою або право оренди, а тому відсутні підстави для задоволення позовних вимог про визнання права спадщини на право постійного користування земельною ділянкою за позивачем. Проте Верховний Суд України підтримав рішення апеляційного та касаційного судів, висловивши таку правову позицію.

За змістом положень ст. 182 Цивільного кодексу України до складу спадщини входить лише те нерухоме майно, право на яке зареєстровано в органах, що здійснюють державну реєстрацію нерухомого майна.

Згідно з ч. 1 ст. 92 Земельного кодексу України (у редакції чинній на час виникнення спірних відносин) право постійного користування земельною ділянкою – це безстрокове право володіння і користування земельною ділянкою, яка перебуває у державній або комунальній власності. Зі змісту ч. 2 ст. 92 Земельного кодексу України випливає, що передача земельної ділянки у постійне користування громадянам не передбачена.

У п. 6 Перехідних положень Земельного кодексу України визначено, що громадяни та юридичні особи, які мають у постійному користуванні земельні ділянки, але за цим Кодексом не можуть мати їх на такому праві, повинні до 1 січня 2008 року переоформити у встановленому порядку право власності або право оренди на них. Отже, земельні ділянки, надані громадянам або юридичним особам у постійне користування, перебувають у власності держави або у власності територіальної громади до переоформлення у встановленому порядку та отримання у власність чи користування.

Відповідно до ч. 1 ст. 125 Земельного кодексу України (в редакції, чинній на час виникнення спірних правовідносин) право власності та право постійного користування земельною ділянкою виникає після одержання її власником або користувачем документа, що посвідчує право власності чи право постійного користування земельною ділянкою та його державної реєстрації. Згідно із ч. 1 ст. 126 Земельного кодексу України право власності на земельну ділянку посвідчується державним актом, крім випадків, визначених ч. 2 цієї статті.

Відповідно до ст. 131 Земельного кодексу України громадяни та юридичні особи України, а також територіальні громади та держава мають право набувати у власність земельні ділянки на підставі міни, ренти, дарування, успадкування та інших цивільно-правових угод. Укладення таких угод здійснюється відповідно до Цивільного кодексу України з урахуванням вимог цього Кодексу. Згідно із ч. 1 ст. 407 Цивільного кодексу України право користування чужою земельною

ділянкою встановлюється договором між власником земельної ділянки і особою, яка виявила бажання користуватися цією земельною ділянкою для сільськогосподарських потреб. Відповідно до ч. 2 ст. 407 Цивільного кодексу України (у редакції, що діяла на час відкриття спадщини), та ч. 2 ст. 102 Земельного кодексу України право користування чужою земельною ділянкою для сільськогосподарських потреб (емфітевзис) може відчужуватися і передаватися у порядку спадкування. Відповідно до ст. 1225 Цивільного кодексу України право власності на земельну ділянку переходить до спадкоємців за загальними правилами спадкування (зі збереженням її цільового призначення) у разі підтвердження цього права спадкодавця державним актом на право власності на землю або іншим правостановлюючим документом. У порядку спадкування можуть передаватися також право користування земельною ділянкою для сільськогосподарських потреб (емфітевзис), право користування чужою земельною ділянкою для забудови (суперфіцій), право користування чужим майном (сервітут). Відповідно до ст. 1216 Цивільного кодексу України спадкуванням є перехід прав та обов'язків (спадщини) від фізичної особи, яка померла (спадкодавця), до інших осіб (спадкоємців).

Згідно зі ст. 1218 Цивільного кодексу України до складу спадщини входять усі права та обов'язки, що належали спадкодавцеві на момент відкриття спадщини і не припинилися внаслідок його смерті.

Висновки. Аналіз зазначених норм свідчить про те, що право користування земельною ділянкою, що виникло в особи лише на підставі державного акта на право користування земельною ділянкою без укладення договору про право користування земельною ділянкою із власником землі, припиняється зі смертю особи, якій належало таке право, і не входить до складу спадщини.

Список використаних джерел:

1. Земельний кодекс України від 25 жовтня 2001 року № 2768-III / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 2002. № 3–4. 27 с.
2. Мірошніченко А., Ріпенко А. Будівлі на чужій землі: минуле чи майбутнє? Співвідношення екологічного, природоресурсного, земельного та аграрного права: матеріали до круглого столу 9 грудня 2011 року / за заг. ред. А.П. Гетьмана та М.В. Шульги. Національний університет «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого», 2011. С. 163–174.
3. Дзера, О. В., Боброва Д.В., Довгерт А.С. Цивільне право України: підручник: у 2 кн. / за ред. О. В. Дзери, Н. С. Кузнецової. 2-ге вид., допов. і перероб. К.: Юрінком Інтер, 2005. 890 с.
4. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 року № 435-IV / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, № 40–44, Ст. 356.
5. Погрібний О.О. Земельне право України: підручник / за ред. О.О. Погрібного, І.І. Караша. К.: Істина, 2003. 448 С. 6.
6. Шульга, М.В. Актуальные правовые проблемы земельных отношений в современных условиях. Х.: Консум, 1998. 224 с.

**КРИМІНАЛЬНИЙ ПРОЦЕС ТА КРИМІНАЛІСТИКА;
КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧЕ ПРАВО**

УДК 343.91

БУНДЗ Р.О.

**ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ДІЯЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТІВ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ЗЛОЧИНІВ,
СКОЄНИХ НЕПОВНОЛІТНИМИ З ОСОБЛИВОЮ ЖОРСТОКІСТЮ**

Стаття присвячена дослідженню питань профілактики злочинів, які скоюються неповнолітніми з особливою жорстокістю. Розглянуто питання ефективності взаємодії державних і громадських органів і організацій по здійсненню профілактичних заходів.

Ключові слова: профілактика злочинів, неповнолітні злочинці, злочинність неповнолітніх, суб'єкти профілактики.

Статья посвящена исследованию вопросов профилактики преступлений, совершаемых несовершеннолетними с особой жестокостью. Рассмотрены вопросы эффективности взаимодействия государственных и общественных органов и организаций по осуществлению профилактических мероприятий.

Ключевые слова: профилактика преступлений, несовершеннолетние преступники, преступность несовершеннолетних, субъекты профилактики.

The article is devoted to the research of issues of crime prevention committed by minors with special cruelty. The question of effectiveness of interaction of state and public bodies and organizations in carrying out preventive measures is considered.

Key words: crime prevention, juvenile delinquents, juvenile delinquency, subjects of prevention.

Вступ. Завдання профілактики правопорушень серед неповнолітніх вирішує широке коло суб'єктів: державні і недержавні, спеціалізовані та неспеціалізовані органи. До них належать правоохоронні органи; органи виконавчої влади та самоврядування і створені при них органи; державні підприємства, установи, організації (установи освіти, охорони здоров'я тощо); громадські організації і громадські формування; громадяни. Кожен з цих суб'єктів, відповідно до норм права, має власне функціональне призначення, обсяг прав і обов'язків, форми і методи діяльності, певну компетенцію щодо постійної або періодичної участі в ній. Одні суб'єкти профілактики правопорушень керують, спрямовують і координують профілактичну діяльність щодо неповнолітніх, інші – безпосередньо організують і здійснюють профілактичні заходи. На думку деяких вчених, важливою системною ознакою суб'єктів профілактики є відповідальність суб'єкта за досягнення цілей профілактичної діяльності та її результати. Як зазначає І.Б. Медицький, суб'єктами діяльності з попередження злочинності та злочинних проявів можуть бути визнані органи, організації, окремі особи в цій діяльності, які виконують хоча б одну з функцій щодо заходів запобігання, а саме: організація, координація, здійснення або безпосередня причетність до здійснення. До них належать органи виконавчої влади, адміністрація державних колективних та приватних підприємств, установ, організацій, громадські організації, приватні особи, приватні розшукові та охоронні установи тощо [1, с. 22].

У нашій країні зберігається досить високий рівень злочинності неповнолітніх, а також дуже висока і латентна злочинність даного виду. Показники офіційної статистики в частині злочинності неповнолітніх можна вважати умовними. Тому з огляду на реально сформовану прак-

тику треба зважати не тільки на те, що в останні роки пришвидшився ріст злочинності неповнолітніх, а й те, що спостерігаються тенденції подальшого її зростання, і те, що серед злочинів цієї вікової групи збільшується число діянь з підвищеною суспільною небезпекою. Помітно змінюється характер злочинності неповнолітніх, в її систему активно проникають рецидивні діяння, озброєні, а також діяння, пов'язані з кримінальним професіоналізмом. В цілому ж ця злочинність дедалі більше набирає груповий характер. Особливо заявляють про себе злочини неповнолітніх, пов'язані з жорстокістю.

Всі суб'єкти профілактики правопорушень, скоєних неповнолітніми, системно взаємопов'язані, їх об'єднує єдина мета – виявлення і усунення (нейтралізація) об'єктивних і суб'єктивних детермінант правопорушень неповнолітніх для забезпечення реального зниження інтенсивності криміналізації неповнолітніх в країні, захисту їх прав та законних інтересів, ослаблення дисфункції інститутів соціалізації неповнолітніх.

Проблему протиправної поведінки неповнолітніх і молоді останнім часом досить інтенсивно досліджували як українські вчені, так і зарубіжні. Цим питанням присвятили свої роботи такі вчені, як Ю.М. Антонян, З.А. Астеміров, М.М. Бабаєв, А.Н. Бандурка, В.М. Бурдин, В.В. Голіна, І.М. Даньшин, С.Ф. Денисов, А.Н. Джужа, А.І. Долгова, В.М. Дремін, В.П. Ємельянов, А.П. Закалюк, А.Ф. Зелінський, В.С. Зеленецький, С.М. Іншаков, О.Кальман, Т.А. Кальченко, М.П. Клейменов, А.Н. Костенко, М.С. Крутер, Н.Ф. Кузнецова, А.Н. Литвак, А.Н. Литвинов, О.В. Лукичев, В.В. Місяці, М. Міньковський, П.П. Михайленко, Н.М. Песоцька, В.М. Трубніков, А.П. Тузов, Т.С. Жукова, І.К. Туркевич, В.І. Шакур, Н.С. Юзікова, Н.В. Яніцький та інші.

Постановка завдання. Метою і завданням статті є дослідження взаємозв'язку суб'єктів профілактики злочинів, які скоюються неповнолітніми з особливою жорстокістю.

Результати дослідження. У сучасних умовах система суб'єктів профілактики правопорушень серед неповнолітніх повинна відповідати певним вимогам (базуватися на певних принципах). По-перше, вона повинна бути стабільною: її функціонування має бути розраховане на досить тривалий час. Певні елементи системи можуть і повинні змінюватися, але в цілому система повинна бути стабільною. По-друге, система суб'єктів профілактики правопорушень повинна бути чітко визначена. По-третє, система повинна мати власний загальний, який координує, організаційний центр. По-четверте, необхідне чітке визначення компетенції кожного з суб'єктів профілактики, тобто визначення його спеціалізації. По-п'яте, необхідним стає визначення вертикальних і горизонтальних зв'язків суб'єктів профілактики між собою. Як зазначає А.Г. Кальман, одним з найважливіших етапів протидії злочинності неповнолітніх є її рання профілактика [2, с. 67].

Але однієї тільки роботи органів внутрішніх справ щодо профілактики злочинності неповнолітніх замало.

Дослідження показує, що сьогодні характерною рисою попереджувальної діяльності в Україні є відсутність належного зв'язку між суб'єктами, які її здійснюють, особливо з громадськістю. Уникнути цього можна шляхом створення спільної узгодженої системи правових норм, що регулюють взаємодію органів внутрішніх справ з іншими суб'єктами профілактичної діяльності.

Форми взаємодії, як і види, дуже різноманітні. Серед них варто виділити такі:

- взаємне інформування про стан запобігання злочинів, скоєних неповнолітніми;
- загальний аналіз обстановки у цій сфері діяльності;
- узгоджене або спільне планування окремих найважливіших напрямків попереджувальної діяльності служб і підрозділів органів внутрішніх справ, а також взаємодія з іншими державними органами і громадськими організаціями;
- здійснення запобіжних заходів спільними зусиллями;
- спільна підготовка і проведення нарад та інших організаційних заходів;
- спільне внесення пропозицій керівникам галузей і відомств, а також адміністраціям підприємств, установ і організацій;
- надання допомоги один одному відповідними силами і засобами тощо [3, с.110–111].

Суть підходу до реконструкції організаційної та функціональної структури профілактики злочинності неповнолітніх у державі полягає в підвищенні цільової спрямованості діючої організаційної системи, яка включає не тільки багато служб органів внутрішніх справ, а також інші правоохоронні та правозастосовні органи, а й ціла низка громадських організацій.

У цьому разі з'явиться можливість покласти відповідальність за конкретні ділянки профілактичної діяльності сімейного насильства на спеціалізовані державні відомства і громадські організації і відповідно виробити та реалізувати єдину державну політику профілактики відпо-

відних злочинів. Як зазначає Т.С. Жукова, під час розробки заходів попередження злочинності молоді слід врахувати італійський досвід у галузі широкого залучення органів місцевого самоврядування, громадських об'єднань і рухів, провідних релігійних конфесій [4, с. 97].

Слід підкреслити, що спеціальні державні і громадські організації, реалізуючи кожен по-своєму задачу попередження злочинності неповнолітніх, повинні доповнювати один одного. З метою інтенсифікації цієї складової частини діяльності необхідне дотримання цілої низки умов. Тут головним буде акумулювання, обробка та використання спеціально підібраної інформації. Така інформація дозволяє спеціальним суб'єктам не тільки об'єктивно оцінити ситуацію, що склалася на місцях, але і намітити реальні шляхи по її корекції у вигідному для суспільства напрямку. Тобто стратегія боротьби з жорстокими злочинами, які вчиняються неповнолітніми, повинна гарантувати регулярний приплив інформації.

Крім внутрішніх інформаційних потоків, необхідних для реалізації заходів і організації попередження насильницьких злочинів, скоєних з особливою жорстокістю, велика увага повинна бути приділена також систематичному інформуванню населення про відповідну діяльність суб'єктів попередження. Це необхідно для забезпечення належного рівня гласності, як з метою інформування громадян про реальний стан злочинності, так і для того, щоб оповістити громадськість про значення, яке мають різні відомства в боротьбі з відповідними проявами злочинності.

Як показує дослідження, в країні триває формування психологічної служби в системі освіти – це соціально-психологічні центри. За допомогою таких служб передбачається повсюдно проводити профілактику алкоголізму, наркоманії, токсикоманії, асоціальної поведінки громадян; їх соціально-трудової адаптації, надавати допомогу у вирішенні конфліктних ситуацій в сімейно-му середовищі, надавати послуги консультування з різних питань.

У деяких нинішніх таких центрах успішно функціонують «телефони довіри».

Слід також зазначити, нині залишається невикористаним величезний потенціал засобів масової інформації (радіо, телебачення, друкованих та електронних періодичних видань) у вихованні та формуванні особистості (особливо дітей і підлітків), пропаганди сімейних цінностей, добра і справедливості. Натомість кількість виховних і соціальних програм на всіх телевізійних каналах дуже мала порівняно розважальними передачами, основна мета яких – високий рейтинг каналу і його комерційний успіх. Через засоби масової інформації суспільству нав'язується «занижений» рівень моральності і культури, певна схема поведінки, в якій насильницьке рішення проблем, приниження честі і гідності людини, допустимість аморальних вчинків сприймаються як звичайне явище.

Інститути надання соціальної допомоги тільки створюються, вони не численні, їх діяльність часто має розрізнений, стихійний характер, оскільки відсутня єдина правова основа, яка б установила систему подібних органів, їх компетенцію, функції, принципи та методи роботи, механізм координації з іншими службами та державними органами тощо. Зараз взаємодія кризових центрів і правоохоронних органів, як правило, обмежується лекційними заняттями про сутність і специфіку сімейного насильства, проведеними співробітниками центрів у районних відділах поліції.

На сьогодні є необхідність створити комплексну інноваційну модель профілактики підліткової злочинності обумовлена, перш за все, потребою в новій, ефективнішій системі реагування на правопорушення та профілактику злочинності неповнолітніх. Ця модель повинна замінити неефективний каральний підхід, який залишився Україні у спадок від радянського тоталітаризму. Нове розуміння принципів профілактики злочинності ґрунтується на рекомендаціях Європейського Союзу, документах ООН та ЮНІСЕФ щодо сучасного досвіду ювенальної юстиції, на передовому досвіді Канади, Швейцарії та інших європейських країн в проведенні профілактики підліткової злочинності.

Система профілактики злочинності забезпечує зниження рівня злочинності та захист інтересів суспільства такими способами:

- запобігає правопорушенням, усуваючи їх ймовірні причини і обставини, які можуть спонукати підлітків чинити протиправні дії (проактивний підхід);
- передбачає активну участь громади в процесі реабілітації дітей та молоді, які перебувають у конфлікті з законом або виявляють девіантну поведінку (надання підтримки і допомоги в її ресоціалізації та реінтеграції (залучення до суспільства));
- створює умови для того, щоб молодь взяла на себе належну відповідальність за свої вчинки: усвідомила наслідки скоєного і направила свої дії на їх виправлення (відновний підхід).

По-друге, модель профілактики підліткової злочинності враховує особливості психічного та фізичного стану людини в період формування її особистості, коли підлітку особливо потрібні підтримка і турбота дорослих.

По-третє, модель ґрунтується на принципах поваги до суспільних цінностей і орієнтована на формування у підлітків (і в суспільстві в цілому) шанобливого ставлення до загальнолюдських моральних цінностей, поваги до особистості, а також етнічних, культурних та мовних відмінностей в суспільстві.

Головна особливість моделі – громада об'єднує власні ресурси для профілактики злочинності неповнолітніх. Ідеться про залучення представників правової системи (зокрема правоохоронних органів), органів місцевої влади, соціальних служб та неурядових організацій, які спільно створюють координаційну раду. Така рада має повноваження приймати рішення, щоб адаптувати і забезпечити функціонування моделі на рівні міста, району чи області. Координаційна рада також сприяє формуванню мультидисциплінарної команди, до складу якої входять представники відповідних служб громади. Члени мультидисциплінарної команди – це фахівці, які об'єдналися для надання безпосередньої допомоги в кожному конкретному випадку, в цьому також полягає комплексний підхід до роботи з дітьми та молоддю, які виявляють девіантну поведінку.

Програма відновного правосуддя має кілька форм:

- 1) медіація між потерпілим та правопорушником;
- 2) коло громади (або підтримки, примирення тощо);
- 3) сімейна конференція тощо.

Послуги з проведення програм відновного правосуддя надає центр відновного правосуддя (далі – ЦВП) в суспільстві.

Важливим елементом програм відновного правосуддя є зв'язок з соціальними послугами в суспільстві, які можуть надати необхідну допомогу в процесі реінтеграції правопорушника (наприклад, лікування від алко- і наркозалежності, психіатрична / психологічна допомога і соціальна робота з підлітком і, можливо, його найближчим соціальним оточенням). Дуже важливе значення в цьому має мультидисциплінарна команда, яку залучає за необхідності до участі в програмі відновного правосуддя координатор ЦВП в суспільстві.

Наприклад, коли інспектор ювенальної поліції залучає до профілактичних дій за фактом вчинення правопорушення координатора ЦВП в суспільстві (якщо неповнолітній визнав, що вчинив протиправну дію), він може повідомити про складні обставини, в яких перебуває дитина (незадовільна родинна підтримка, бездоглядність, жебракування). У цьому разі координатор ЦВП залучить соціального працівника з початку роботи з підлітком. Соціальний працівник візьме участь в процедурі медіації (сімейної конференції, кола суспільства) і допоможе скласти і виконати план реабілітації підлітка.

Ще один напрямок діяльності шкільної служби правосуддя (далі – ШСП) – упровадження програми розвитку життєвих навичок, яка сприяє соціальній реабілітації девіантних підлітків. Якщо до координатора шкільної служби надходить інформація від інспектора поліції про те, що учень певної школи скоїв некримінальне правопорушення, то застосовується мотиваційне консультування для залучення підлітка до програми життєвих навичок (або кіл підтримки).

Якщо в сім'ї підлітка складна (кризова) ситуація, координатор ШСП вивчає можливість провести сімейну групову нараду або вжити інших заходів сімейного консультування і соціальної допомоги. Сімейна групові нарада є програмою відновного підходу, її мета – вирішення певних проблем або усунення кризи в родині, надихаючи членів сім'ї до активної участі в процесі прийняття і виконання рішення. Члени мультидисциплінарної команди надають потрібну ресурсну підтримку, якщо сім'я звертається за допомогою.

Первинна профілактика полягає переважно в тому, щоб сприяти налагодженню конструктивної соціальної взаємодії підлітків (соціально прийнятної, законслухняної поведінки). Основними суб'єктами профілактичної діяльності на цьому рівні є система освіти та ШСП, які під час тренінгів і «кіл» проводять ціннісно-орієнтоване навчання підлітків навичкам конструктивної взаємодії.

Виділяють такі напрямки вдосконалення профілактичної діяльності та взаємодії суб'єктів профілактики:

- 1) формування в дитячому середовищі поваги і прийняття суспільних цінностей, що сприятиме налаштуванню конструктивної соціальної взаємодії (соціально прийнятної, законслухняної поведінки);

2) формування позитивного ставлення громадськості до діяльності правоохоронних органів;

3) активізація громадськості та залучення її (неурядових організацій, засобів масової інформації тощо) до побудови безпечного і мирного середовища для дітей;

4) формування у неповнолітніх поваги і прийняття суспільних цінностей – це буде сприяти налаштуванню конструктивної соціальної взаємодії (соціально прийнятної, законслухняної поведінки); навичок ненасильницького вирішення конфліктів;

5) надання послуг з первинного втручання і оцінки потреб сімей, в яких діти проявляють девіантну поведінку, перенаправляючи такі сім'ї до інших служб, де їм нададуть кваліфіковані, доступні і достатні послуги, що допоможе родині вийти з кризи;

6) активізування і залучення громадськості (неурядових організацій, засобів масової інформації тощо), державних та муніципальних служб до надання соціально-психологічної, реінтеграційної (та інших видів) підтримки дітям з девіантною поведінкою та їх сім'ям [5, с. 123].

Висновки. Ефективність профілактичної діяльності злочинності серед неповнолітніх залежить від професійно-психологічної готовності співробітників поліції до її здійснення; наявності чіткого алгоритму дій під час використання спеціального інструментарію для виявлення дисфункціональних сімей, в яких підрастають неповнолітні, схильні до девіантної, делінквентної та адиктивної поведінки; встановлення особливостей соціальної ситуації їх розвитку, підлітково-молодіжної субкультури, індивідуально-психологічних рис неповнолітніх правопорушників тощо. Тобто залежить від параметрів, які обов'язково повинні враховуватися під час здійснення профілактичної роботи.

Російський психолог Д.І. Фельдштейн відзначав, що підлітковий вік – це складний період психічного розвитку, важкий для власне підлітка, але він важкий і за роботи з ним. Клубок внутрішніх протиріч цього віку і суперечок дитини з дорослими і вчителями особливо гостро проявляються на цьому етапі виховання, опір підлітків вихованню призводить до появи важковиховуваних підлітків [6, с. 160].

Список використаних джерел:

1. Медицький І.Б. Запобігання злочинності: навчальний посібник. Івано-Франківськ, 2008. 231 с.

2. Кальман О.Г., Скозьяков І.М., Куц В.М., Лизогуб Б.В., Мірошніченко С.С. Проблеми протидії злочинності: підручник / за ред. О.Г. Кальмана. Х.: ТОВ фірма «Новасофт», 2010. 292 с.

3. Лихолоб В.Г. Правовые и нравственные вопросы предупреждения преступности органами внутренних дел. К.: НИИ РИО Украинской академии внутренних дел, 1992. 119 с.

4. Жукова Т.С. Використання досвіду Італії щодо запобігання злочинності неповнолітніх та молоді. Наше право (Our law). 2008. № 4. Ч. 2. С. 95–100.

5. Мороз Л.І., Коваль Р.Г., Прокопенко Н.М. Сучасні стратегії міліції щодо профілактики злочинності неповнолітніх: навч. посіб. К.: Вид. ПАЛІВОДА А. В., 2008. 210 с.

6. Фельдштейн Д.И. Психологические особенности общественно полезной деятельности школьников. Вопросы психологии. 1978. № 4. С. 158–164.

УДК 343.1

БУРЛАКА О.В.

**РЕАЛІЗАЦІЯ СЛІДЧИМ СУДДЕЮ ФУНКЦІЇ ЗАХИСТУ ПРАВ, СВОБОД
ТА ІНТЕРЕСІВ ЛЮДИНИ ПІД ЧАС ЗАСТОСУВАННЯ ОКРЕМИХ ЗАХОДІВ
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КРИМІНАЛЬНОГО ПРОВАДЖЕННЯ**

На підставі аналізу наукових джерел з кримінального процесу, положень кримінального процесуального законодавства та матеріалів слідчо-судової практики у статті розглянуті проблемні аспекти застосування заходів забезпечення кримінального провадження. Визначено особливості реалізації слідчим суддею функції захисту прав, свобод та інтересів людини під час застосування тимчасового доступу до речей та документів, тимчасового обмеження у користуванні спеціальним правом, арешту майна, тимчасового вилучення майна. Надані науково обґрунтовані рекомендації та пропозиції до Кримінального процесуального кодексу щодо підвищення ефективності застосування окремих заходів забезпечення кримінального провадження.

***Ключові слова:** слідчий суддя, кримінальне провадження, захист прав людини, органи досудового розслідування, заходи забезпечення кримінального провадження.*

На основании анализа научных источников по уголовному процессу, положений уголовного процессуального законодательства и материалов следственно-судебной практики в статье освещены проблемные аспекты применения мер обеспечения уголовного судопроизводства. Определены особенности реализации следственным судьей функции защиты прав, свобод и интересов человека при применении временного доступа к вещам и документам, временного ограничения в пользовании специальным правом, ареста имущества, временного изъятия имущества. Внесены научно обоснованные рекомендации и предложения к Уголовному процессуальному кодексу по повышению эффективности применения отдельных мер обеспечения уголовного судопроизводства.

***Ключевые слова:** следственный судья, уголовное судопроизводство, защита прав человека, органы предварительного расследования, меры обеспечения уголовного производства.*

Based on the analysis of scientific sources from the criminal process, the provisions of the criminal procedural law, as well as the materials of the investigative and judicial practice, considered the problem aspects of the application of measures for the provision of criminal proceedings. The peculiarities of realization by the investigating judge of the functions of protecting rights, freedoms and interests of a person during the application of temporary access to things and documents, temporary restriction of the use of special law, seizure of property, temporal seizure of property were determined. Provided the scientifically substantiated recommendations and propositions to the criminal procedural code for increasing the efficiency of the application of certain measures for the provision of criminal proceedings.

***Key words:** investigating judge, criminal proceedings, protection of human rights, bodies of pre-trial investigation, measures to ensure criminal proceedings.*

Вступ. Рішення слідчих суддів щодо застосування заходів забезпечення кримінального провадження найчутливіше сприймаються та оцінюються учасниками кримінального судочинства, адже подібні рішення найчастіше обмежують чи порушують такі конституційні права людини, як право на свободу, особисту недоторканність, право на приватне життя та власність

© БУРЛАКА О.В. – суддя (Солом'янський районний суд міста Києва)

[1, с. 13]. Справді, адже якщо вести мову про повагу до приватного життя під час застосування заходів забезпечення кримінального провадження, то необхідно зазначити, що особливий правовий режим застосування зазначених заходів багато в чому продиктований турботою законодавця про належне забезпечення таємниці приватного життя.

З огляду на це набуває актуальності питання про з'ясування суті і особливостей реалізації функції захисту прав, свобод та інтересів людини під час застосування окремих заходів забезпечення кримінального провадження на стадії досудового розслідування. Адже під час застосування заходів забезпечення кримінального провадження певним чином відбувається обмеження конституційних прав людини.

Постановка завдання. Вказані обставини обумовили мету статті – з'ясувати особливості реалізації слідчим суддею функції захисту прав, свобод та інтересів людини під час застосування окремих заходів забезпечення кримінального провадження.

Результати дослідження. Слід зауважити, що широкі повноваження слідчого судді спрямовані на вирішення питань про застосування заходів забезпечення кримінального провадження (ст. ст. 134, 140, 144, 148, 153, 154, 158, 159, 170, 176, 187, 194, 200, 201 Кримінального процесуального кодексу України (далі – КПК України)). Тому виключно слідчий суддя під час досудового розслідування у кримінальному провадженні за клопотанням відповідних осіб вирішує питання про застосування таких заходів забезпечення кримінального провадження, як привід, накладення грошового стягнення, тимчасове обмеження підозрюваного у користуванні правом, відсторонення від посади, тимчасове відсторонення судді від здійснення правосуддя у зв'язку з притягненням до кримінальної відповідальності, тимчасовий доступ до речей і документів, тимчасове вилучення майна, арешт майна, затримання особи та запобіжні заходи [2]. Тому в контексті дослідження доцільним є розгляд питань, що стосуються реалізації функції слідчого судді щодо захисту прав, свобод та інтересів людини під час застосування окремих заходів забезпечення кримінального провадження.

Що стосується застосування заходів забезпечення кримінального провадження, то такі повноваження здебільшого слідчий суддя реалізовує лише за наявності відповідного клопотання прокурора або клопотання слідчого, погодженого з прокурором. У своїй діяльності слідчий суддя керується оціночним критерієм сприйняття обставин кримінального правопорушення, тому обов'язок доведення існування законних причин і підстав для застосування, скасування чи продовження заходів забезпечення кримінального провадження КПК України покладає на особу, що звернулася із відповідним клопотанням, найчастіше такими є слідчий та прокурор. Таким чином, слідчий суддя, реалізуючи свої повноваження щодо захисту прав, свобод та інтересів людини під час застосування окремих заходів забезпечення кримінального провадження, виконує функцію забезпечення законності та обґрунтованості обмеження прав та свобод учасників кримінального провадження та інших осіб.

КПК України в ч. 3 ст. 132 закріплює основні підстави для застосування таких заходів забезпечення кримінального провадження, оцінку яким зобов'язаний давати слідчий суддя в межах своїх повноважень щодо встановлення законності, виправданості та співмірності вказаних дій із характером протиправних дій, на нейтралізацію яких вони спрямовуються.

Насамперед, слідчий суддя оцінює наявність обґрунтованої підозри щодо вчинення кримінального правопорушення такого ступеня тяжкості, що може бути підставою для застосування заходів забезпечення кримінального провадження. Також визначається виправданість застосування дій такого ступеня втручання в права й свободи особи, про який ідеться в клопотанні слідчого, прокурора з урахуванням відповідності потребам досудового розслідування та можливості виконати завдання, саме щодо якого звертається з клопотанням слідчий, прокурор. Результатом діяльності слідчого судді щодо захисту прав, свобод та інтересів людини під час застосування заходів забезпечення кримінального провадження є відповідна ухвала про дозвіл чи заборону застосування відповідного заходу.

Згідно з ч. 2 ст. 132 КПК клопотання про застосування заходів забезпечення кримінального провадження на підставі ухвали слідчого судді подається до місцевого суду, в межах територіальної юрисдикції якого перебуває орган досудового розслідування. Адже цілком закономірним є внесення змін до КПК, що стосуються визначення територіальної підсудності щодо розгляду клопотань у зв'язку із реорганізацією органів прокуратури та Національної поліції в контексті утворення відділів та відділень за «кущовим» принципом.

Слідчий суддя, розглядаючи клопотання про застосування заходу забезпечення кримінального провадження, повинен враховувати не лише те, що таке право йому надано і реалізація

цього права полегшує діяльність органу досудового розслідування, а й дійсну необхідність у такому заході, доцільність та справедливість його застосування, вплив на приватне життя особи. Крім того, під час прийняття рішення про застосування певного заходу забезпечення кримінального провадження повинні бути прогнозовані й оцінені його наслідки.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення дотримання прав учасників кримінального провадження та інших осіб правоохоронними органами під час здійснення досудового розслідування» № 7275 від 10.11.2017 р. було внесено зміни до ст.ст. 160, 164, 165, 168 КПК, відповідно до яких сторона обвинувачення зобов'язана обґрунтувати необхідність вилучення оригіналів документів або їхніх копій та робити копії необхідної інформації із залученням спеціаліста. У цьому разі вилучення електронних інформаційних систем забороняється.

Певні проблеми щодо забезпечення прав, свобод і законних інтересів особи існують під час практичної реалізації інституту тимчасового доступу до речей і документів. Зокрема це невідзначеність строку, протягом якого вилучені на підставі ухвали слідчого судді речі та документи можуть бути в особи, яка виконала ухвалу. Адже згідно з п. 7 ч. 1 ст. 164 КПК України в ухвалі про тимчасовий доступ до речей і документів визначено лише строк її дії, який не може перевищувати одного місяця з дня постановлення ухвали. Тобто це строк, протягом якого можна здійснити тимчасовий доступ до речей і документів.

Як підкреслює С.Є. Абламський, практичні працівники правоохоронних органів вважають, що це саме і є той строк, протягом якого вони можуть тримати вилучені речі та документи з певною метою (наприклад, проведення експертизи). Проте, за слушним зауваженням науковця, така позиція є хибною, що спричинено відсутністю чіткої законодавчої норми з окресленого питання. [3, с. 65]. Тому, на нашу думку, слід внести зміни до ст.ст. 160, 184 КПК, зокрема ст. 160 КПК доповнити п. 8: «*строк, на який слід застосувати тимчасовий доступ до речей та документів*»; ст. 184 КПК доповнити п. 9: «*строк, на який слід застосувати тимчасовий доступ до речей та документів*». Власне, такий механізм може бути визначальним для повернення тимчасово вилучених речей і документів, а також визначатиме їх статус загалом.

Під час вирішення питання про застосування такого заходу забезпечення кримінального провадження, як *тимчасове обмеження у користуванні спеціальним правом* з метою недопущення порушення прав особи слідчий суддя повинен враховувати особливості розгляду відповідного клопотання, положення ч. 2 ст. 151 КПК України. Таке клопотання може розглядатися лише за участі підозрюваного, його захисника. З огляду на це виникає питання, як повинен діяти слідчий суддя у випадку неявки підозрюваного на судові засідання.

Відповідно до чинного кримінального процесуального законодавства можливі два шляхи вирішення вказаного питання: перший - відкласти судовий розгляд, вжити заходи щодо забезпечення явки особи; другий - розглянути клопотання без участі підозрюваного або його захисника з метою додержання триденного строку, встановленого ч. 1 ст. 151 КПК України [4, с. 184]. На нашу думку, таке твердження науковця є спірним та не відповідає визначенням кримінального процесуального законом засадам діяльності слідчого у кримінальному провадженні. Він повинен забезпечити можливість ініціатору клопотання підтримати доводи, висловлені у ньому, однак, ні в якому разі не брати на себе відповідальність на власний розсуд приймати рішення про тимчасове обмеження у користуванні спеціальним правом, чи відмову у такому. Як свідчить судова практика, зазвичай слідчі судді повертають такі клопотання ініціаторам, залишаючи їх без розгляду.

Практика розгляду слідчими суддями зазначеної категорії клопотань свідчить про необхідність з'ясування таких обставин з метою захисту прав особи, а саме: відомостей про суспільну небезпеку підозрюваного; відомостей про негативні наслідки, що можуть настати для близьких родичів унаслідок застосування цього заходу; у кримінальних провадженнях, пов'язаних із порушення правил безпеки дорожнього руху або експлуатації транспорту особами, які керують транспортними засобами, - відомості про наявність іншого джерела доходів, окрім як від керування транспортним засобом. Наприклад, ухвалою слідчого судді Приморського районного суду м. Одеси від 30.06.2017 р. відмовлено у задоволенні клопотання слідчого про продовження тимчасового обмеження у користуванні спеціальним правом (правом керування транспортним засобом) підозрюваному, оскільки клопотання обґрунтовується тільки кваліфікацією кримінального правопорушення, яке ставиться у підозру, що є прямим порушенням вимог кримінального процесуального закону, оскільки для продовження такого обмеження варто навести факти, які можуть свідчити про неможливість застосування інших заходів забезпечення кримінального провадження [5].

Діяльність слідчого судді щодо захисту прав, свобод та інтересів людини під час застосування такого заходу забезпечення, як *арешт майна* має також свою специфіку. Так, під час розгляду клопотання про арешт майна слідчий суддя має право за клопотанням учасників розгляду або за власною ініціативою заслухати будь-якого свідка чи дослідити будь-які матеріали, що мають значення для вирішення питання про арешт майна (ч. 4 ст. 172 КПК) [2].

Відповідно до п. 3 ч. 2 ст. 173 КПК України, вирішуючи питання про арешт майна, слідчий суддя, суд повинен враховувати наявність обгрунтованої підозри у вчиненні особою кримінального правопорушення або суспільно небезпечного діяння, що підпадає під ознаки діяння, передбаченого законом України про кримінальну відповідальність (якщо арешт майна накладається у випадках, визначених п.п. 3, 4 ч. 2 ст. 170 КПК України). Тобто йдеться про конфіскацію майна як вид покарання або захід кримінально-правового характеру щодо юридичної особи, а також про відшкодування шкоди, завданої внаслідок кримінального правопорушення (цивільний позов), чи стягнення з юридичної особи отриманої неправомірної вигоди.

На нашу думку, сторона захисту та інші учасники розгляду клопотання про арешт майна (цивільний відповідач, його представник, третя особа, її представник) повинні бути наділені правом подання слідчому судді, суду доказів обставин, що виключають застосування означеного заходу забезпечення кримінального провадження. За таких умов у межах повноважень із захисту прав, свобод та законних інтересів людини слідчий суддя виконуватиме функцію сприяння учасникам кримінального провадження у реалізації своїх прав.

До речі, у науковій літературі уже піднімалось питання про представництво третьої особи, щодо майна якої вирішується питання про арешт. Так, ч. 1 ст. 172 КПК прямо не передбачає участь представника цієї особи у розгляді клопотання про арешт майна, проте вона можлива з огляду на формулювання про участь «іншого власника майна» та те, що представник третьої особи, щодо майна якої вирішується питання про арешт, користується процесуальними правами третьої особи, щодо майна якої вирішується питання про арешт, інтереси якої він представляє [6, с. 44].

Слід нагадати, що за задумом законодавця, функціональна спрямованість слідчого судді – захист прав, свобод та інтересів людини. Натомість практиці відомі випадки неналежного виконання слідчим суддею своїх обов'язків. Так, рішення про задоволення клопотання про накладення арешту майна у кримінальному провадженні № 1-кс/760/4336/17, слідчий суддя Солом'янського районного суду м. Києва мотивував необхідністю виконання передбаченого ст. 170 КПК завдання арешту майна, яке полягає у запобіганні можливості його приховування, пошкодження, псування, знищення, перетворення, відчуження, з метою забезпечення конфіскації майна як виду покарання, а також забезпечення спеціальної конфіскації; наявністю обгрунтованої підозри у вчиненні Б. особливо тяжких злочинів. Обгрунтовуючи підстави задоволення клопотання, слідчий суддя в якості основного аргументу послався на положення ч. 2 ст. 170 КПК, яка допускає накладення арешту з метою забезпечення спеціальної конфіскації. Захисник А. звернувся з апеляційною скаргою на ухвалу слідчого судді, яку вважав необгрунтованою з таких підстав: у якості обов'язкової умови застосування спеціальної конфіскації законодавець вказує гроші, цінності та інше майно, зазначені у цій статті, передані особою, яка вчинила злочин, іншій фізичній або юридичній особі, які підлягають спеціальній конфіскації, якщо особа, яка прийняла майно, знала або повинна була знати, що таке майно одержано внаслідок вчинення злочину. Вищезазначені відомості щодо третьої особи повинні бути встановлені в судовому порядку на підставі достатності доказів (ч. 2 п. 4 ст. 96–2 КПК України). Таким чином, приймаючи рішення про застосування накладення арешту на майно з метою його подальшої спеціальної конфіскації, слідчий суддя повинен був здійснити судовий розгляд цього питання не у закритому судовому засіданні, а за обов'язковою участю власника цього майна – Б. з метою з'ясування питання про природу походження означеного майна, витребування правоустановчих документів, із яких можливо встановити дату його придбання та особисто пересвідчитись у даті його придбання. Крім того, на думку позивача, були грубо порушені вимоги ст. 173 КПК, якою регламентується порядок вирішення питання про арешт майна в частині розумності та співмірності обмеження права власності завданням кримінального провадження. Акцентувалась увага на тому, що сума вартості майна, на яке накладений арешт, є далеко непропорційною не тільки щодо заявленої суми збитків, а також з огляду на той факт, що згідно з повідомленням про підозру, Б. нібито вчинив злочини у співучасті із групою осіб у кількості п'яти осіб, чия роль у відшкодуванні збитків мала б бути встановлена стороною обвинувачення. Так, відповідно до п. 6 розд. 2 узагальнень Вишого спеціалізованого суду України (далі – ВСС України) з розгляду цивільних і кримінальних справ судової практики щодо розгляду слід-

чим суддею клопотань про застосування заходів забезпечення кримінального провадження від 07.02.2014 р., метою застосування арешту майна є забезпечення можливості конфіскації майна або цивільного позову. При цьому слід пам'ятати, що сторона кримінального провадження, яка подає клопотання про арешт майна, зобов'язана навести підстави, у зв'язку з якими потрібно здійснити арешт майна (правову кваліфікацію правопорушення, яке передбачає покарання у вигляді конфіскації майна, докази факту завдання шкоди і розміру цієї шкоди) [7]. Слідчий суддя, задовольняючи клопотання про накладення арешту на майно, зобов'язаний навести ці підстави у рішенні. У результаті ухвалення рішень слідчим суддею був накладений арешт на майно, вартість якого була неспівмірною, адже в декілька разів перевищувала розмір шкоди, яку органи досудового розслідування інкримінують Б., та не узгоджувалася із санкціями відповідних статей. За результатами розгляду скарги ухвалу слідчого судді Б. було скасовано [8].

Законодавчого врегулювання, на нашу думку, потребує процедура скасування арешту на майно, який накладений на підставі ухвали слідчого судді. Зокрема, виникає питання: який процесуальний порядок скасування арешту на майно у разі закриття кримінального провадження слідчим?

Згідно зі змістом ч. 3 ст. 174 КПК, таким правом наділений прокурор, який одночасно з винесенням постанови про закриття кримінального провадження скасовує арешт майна, якщо воно не підлягає спеціальній конфіскації. З огляду на викладене вище вважаємо, що ч. 3 ст. 174 КПК слід викласти у такій редакції:

«Слідчий, за погодженням з прокурором, прокурор, одночасно з винесенням постанови про закриття кримінального провадження, зобов'язаний звернутись із клопотанням до слідчого судді про скасування арешту на майно, якщо воно не підлягає спеціальній конфіскації».

Відповідно до ч. 2 ст. 168 КПК України тимчасове вилучення майна може здійснюватися також під час обшуку, огляду. Тимчасове вилучення електронних інформаційних систем або їх частин, мобільних терміналів систем зв'язку для вивчення фізичних властивостей, які мають значення для кримінального провадження, здійснюється лише у разі, якщо вони безпосередньо зазначені в ухвалі суду [2]. Тобто з метою унеможливлення безпідставного вилучення електронних інформаційних систем сторона обвинувачення у клопотанні про обшук повинна обґрунтувати таке вилучення, зокрема і необхідність проведення експертизи.

Окрім того, забороняється тимчасове вилучення електронних інформаційних систем або їх частин, мобільних терміналів систем зв'язку, крім випадків, коли їх надання разом з інформацією, яка на них міститься, є необхідною умовою проведення експертного дослідження (ч. 2 ст. 168 КПК України) [2].

На практиці слідчий, прокурор часто посилаються на те, що комп'ютерно-технічна експертиза не належить до тих експертиз, щодо проведення яких зобов'язаний звернутися слідчий або прокурор до експерта в порядку ч. 2 ст. 242 КПК. Тобто її призначення слідчим або прокурором в порядку ст. ст. 69, 110 КПК України відбувається на розсуд слідчого.

Як свідчить слідча та судова практика, ініціаторами таких експертиз після проведення обшуку є, зазвичай, не слідчий чи прокурор, а підозрюваний, або його захисник. Проте, комп'ютерно-технічні експертизи призначаються далеко не завжди, що й є предметом оскарження слідчому судді щодо повернення тимчасово вилученого майна. З огляду на це пропонуємо внести зміни до ст. 242 КПК України шляхом доповнення переліку експертиз, зазначених у ч. 2 комп'ютерно-технічною експертизою таким чином:

«Стаття 242. Підстави проведення експертизи

2. Слідчий або прокурор зобов'язаний звернутися до експерта для проведення експертизи щодо: <...> 7) встановлення фактичних даних, що мають значення для кримінального провадження і пов'язані із застосуванням комп'ютерної техніки, та/або містяться на її носіях».

На нашу думку, вказані доповнення до КПК України, з одного боку, дозволять у значній мірі захистити інтереси суб'єктів господарювання з метою унеможливлення фактичного блокування своєї діяльності внаслідок необґрунтованого вилучення комп'ютерної техніки та серверного обладнання в рамках кримінального провадження, а з іншого боку, зменшать кількість скарг на дії слідчого, прокурора, що подаються на розгляд слідчого судді у зв'язку із такими порушеннями.

Висновки. Загалом нормативно-правове регулювання функціонування інституту слідчого судді забезпечує ефективний захист прав, свобод та інтересів людини під час застосування заходів забезпечення кримінального провадження та відповідає стандартам, прийнятим міжнародною спільнотою, проте потребує вдосконалення з урахуванням вимог правозастосовної прак-

тики. Основними проблемами практичного застосування кримінального процесуального законодавства у сфері забезпечення захисту прав, свобод та інтересів людини слідчим суддею під час прийняття процесуальних рішень щодо застосування окремих заходів забезпечення кримінального провадження є такі:

1) оцінка суб'єктивної зацікавленості особи, у володінні якої перебувають речі та документи, до яких необхідно здійснити тимчасовий доступ, а також її намірів, і підтвердження їх певними документами;

2) невизначеність строку, протягом якого вилучені на підставі ухвали слідчого судді речі та документи можуть знаходитися у особи, яка виконала ухвалу;

3) покладення обов'язку участі підозрюваного, його захисника під час розгляду клопотань про тимчасове обмеження у користуванні спеціальним правом;

4) невизначеність питання щодо скасування арешту на майно під час закриття кримінального провадження слідчим.

Сформульовані і запропоновані рекомендації законодавчого і практичного характеру спрямовані на покращення захисту прав, свобод та інтересів людини слідчим суддею під час застосування окремих заходів забезпечення кримінального провадження.

Список використаних джерел:

1. Яновська О.Г. Застосування практики Європейського суду з прав людини при здійсненні судового контролю у кримінальному провадженні. Вісник Академії адвокатури України. 2013. С. 12–17.

2. Кримінальний процесуальний кодекс України: Закон України від 13 квіт. 2012 р. № 4651-VI (редакція від 14 квіт. 2017 р.). URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4651-17/print1458049476321499>.

3. Абламський С.Є. Актуальні питання забезпечення прав, свобод і законних інтересів особи у кримінальному провадженні. Актуальні питання кримінального процесу, криміналістики та судової експертизи: матер. міжвідом. наук.-практ. конф. (Київ, 24 листоп. 2017 р.). Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2017. Ч. 1. С. 64–67.

4. Макаров М.А. Прийняття слідчим суддею рішення про тимчасове обмеження у користуванні спеціальним правом. Право і суспільство. 2015. №6. Ч. 3. С. 182–187.

5. Ухвала слідчого судді Приморського районного суду м. Одеси від 30 черв. 2017 р. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/67518489>.

6. Гловюк І.В. Третя особа, щодо майна якої вирішується питання про арешт, як учасник кримінального провадження: проблемні питання. Гуманізація кримінальної відповідальності та демократизація кримінального судочинства: матер. Міжнар. наук.-практ. симпозиуму (м. Івано-Франківськ, 18–19 листоп. 2016 р.). Івано-Франківськ, 2016. С. 42–46.

7. Узагальнення судової практики щодо розгляду слідчим суддею клопотань про застосування заходів забезпечення кримінального провадження від 7 лют. 2014 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua>.

8. Апеляційна скарга на ухвалу слідчого судді про накладення арешту на майно від 13.03.2017 у справі № 760/4734/17 (провадження № 1-кс/760/4336/17) Солом'янського районного суду м. Києва.

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ВІДКРИТТЯ МАТЕРІАЛІВ ДОСУДОВОГО РОЗСЛІДУВАННЯ ПІД ЧАС ЗВЕРНЕННЯ ДО СУДУ З ОБВИНУВАЛЬНИМ АКТОМ

Досліджено процесуальний порядок відкриття матеріалів досудового розслідування іншої стороні під час звернення до суду з обвинувальним актом. З цією метою проаналізовано положення чинного Кримінального процесуального кодексу України та практики їх застосування, що дало змогу виокремити законодавчі прогалини та запропонувати відповідні шляхи їх усунення.

Ключові слова: досудове розслідування, слідчий, прокурор, відкриття та ознайомлення з матеріалами, обвинувальний акт, процесуальне рішення.

Исследован процессуальный порядок открытия материалов досудебного расследования иной стороне при обращении в суд с обвинительным актом. С этой целью проанализированы положения действующего Уголовного процессуального кодекса Украины и практика их применения, что позволило выделить законодательные пробелы и предложить соответствующие пути их устранения.

Ключевые слова: досудебное расследование, следователь, прокурор, открытие и ознакомление с материалами, обвинительный акт, процессуальное решение.

The article investigates order of opening the materials of the pre-trial investigation to another party upon appeal to the court with an indictment was examined. For this purpose, the provisions of the current The Criminal Procedure Code of Ukraine and the practice of their application have been analyzed, which has made it possible to identify legislative gaps and propose appropriate ways to eliminate them.

Key words: pre-trial investigation, investigator, prosecutor, discovery and acquaintance with materials, indictment, procedural decision.

Вступ. Однією з форм закінчення досудового розслідування є звернення прокурора до суду з обвинувальним актом, тобто підсумковим, узагальнюючим процесуальним рішенням, яким прокурор висуває особі обвинувачення у вчиненні кримінального правопорушення і яким завершується досудове розслідування. Саме тому реалізація такої процесуальної діяльності покладає обов'язок на слідчого, прокурора неухильно дотримуватися вимог Кримінального процесуального кодексу України (далі – КПК України), оскільки з цього часу підозрюваний набуває статусу обвинуваченого, а процес переходить у стадію судового провадження. До того ж, як відзначає Л. Європіна, на сьогодні немає єдиної практики щодо вирішення питання звернення до суду з обвинувальним актом, у кожному регіоні існує свій механізм його складання, порядок затвердження, зміст. Це породжує суперечності та, як наслідок, різноманітні порушення з боку сторони обвинувачення. Це підтверджується аналізом судової практики, згідно з якою у 2016 році судами України було повернуто 2 284 обвинувальних акти через їх невідповідність вимогам кримінального процесуального закону по кримінальним провадженням, що розслідувалися слідчими підрозділами органів Національної поліції [1, с. 61–62].

У контексті застосування КПК України 2012 року окремі теоретичні й практичні питання відкриття матеріалів досудового розслідування іншої стороні під час звернення до суду з обвинувальним актом досліджувались у роботах Ю.П. Аленіна, О.В. Геселева, В.Г. Гончаренка, Г.І. Глобенка, О.В. Капліної, К.Є. Лисенкової, Л.М. Лобойка, В.Т. Маляренка, О.Ю. Татарова,

© ДРОЗД В.Г. – кандидат юридичних наук, доцент, старший науковий співробітник, провідний науковий співробітник 2-го науково-дослідного відділу (Науково-дослідна лабораторія проблем правового та організаційного забезпечення діяльності Міністерства Державного науково-дослідного інституту Міністерства внутрішніх справ України)

Л.Д. Удалової та інших провідних процесуалістів. Водночас практика застосування КПК України свідчить про наявність законодавчих неузгодженостей і суперечностей, які потребують усунення шляхом внесення відповідних змін і доповнень.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження актуальних питань, пов'язаних з відкриттям матеріалів досудового розслідування іншій стороні під час звернення до суду з обвинувальним актом, виявлення проблемних аспектів та формування відповідних шляхів їх усунення.

Результати дослідження. Закінчення досудового розслідування у формі звернення до суду з обвинувальним актом передбачає процесуальний порядок відкриття матеріалів досудового розслідування іншій стороні. У зв'язку з цим обвинувальний акт складається уповноваженими особами лише після виконання вимог ст. 290 КПК України. Згідно з положенням ч. 1 ст. 290 КПК України, визнавши зібрані під час досудового розслідування докази достатніми для складання обвинувального акту, прокурор або слідчий за його дорученням зобов'язаний повідомити підозрюваному, його захиснику, законному представнику про завершення досудового розслідування та надати доступ до матеріалів досудового розслідування.

Як цілком слушно зазначає Ю.П. Алєнін, ознайомлення учасників кримінального провадження з матеріалами досудового розслідування є одним із найдієвіших засобів охорони їх інтересів та забезпечення реалізації засади змагальності під час закінчення досудового розслідування [2, с. 89]. Тому сторони кримінального провадження, реалізуючи право на ознайомлення з матеріалами досудового розслідування, отримують фактичну та юридичну можливість оцінити законність прийнятого рішення про закінчення розслідування; представити суду матеріали, якщо сторона має намір використати відомості, що містяться в них, як докази у суді; виявити порушення, що обмежують їхні права й законні інтереси; виявити порушення під час збирання, перевірки, оцінки і використання доказів у кримінальному провадженні; виявити прогалини у доказовій базі, яка сформована стороною, своєчасно вжити заходи щодо їх усунення [3].

Проаналізувавши кримінальне процесуальне законодавство зарубіжних країн, зокрема пострадянського простору щодо процедури відкриття матеріалів досудового розслідування, О. Хрущ дійшла висновку, що у КПК України засада змагальності на стадії завершення досудового розслідування є чіткіше вираженою. На її переконання, пояснюється це тим, що тільки в КПК України закріплено положення, згідно з яким сторона обвинувачення має право знайомитися з матеріалами сторони захисту, яка, у свою чергу, зобов'язана надати доступ та можливість скопіювати або відобразити відповідним чином будь-які речові докази або їх частини, документи або копії з них, а також надати доступ до житла чи іншого володіння, якщо вони перебувають у володінні або під контролем сторони захисту, якщо сторона захисту має намір використати відомості, що містяться в них, як докази у суді (ч. 6 ст. 290 КПК України). Це, безперечно, є процесуальною гарантією здійснення підозрюваним права на захист, а також засобом перевірки повноти і всебічності проведеного досудового розслідування [4, с. 99]. Доцільність взаємного відкриття матеріалів іншій стороні під час завершення досудового розслідування підтверджується і даними анкетного опитування, проведеного К. Є. Лисенковою, відповідно до якого на необхідності такої процедури наголошують 91% опитаних прокурорів, 89% адвокатів, 93% працівників органів внутрішніх справ та 94% суддів [5, с. 3, 4].

Водночас положення ч. 7 ст. 290 КПК України не передбачають обов'язку прокурора, слідчого повідомити про відкриття сторонами кримінального провадження матеріалів, а отже, і права на ознайомлення з матеріалами, що були відкриті, представника та законного представника потерпілого. На це звертає увагу й К.Є. Лисенкова [6, с. 158]. З огляду на це, як зауважує С.А. Паршак, незрозумілою є позиція законодавця щодо надання права знайомитись з матеріалами провадження захиснику підозрюваного й обмеження у цьому праві представника потерпілого. Тобто можна зробити висновок, що законом надано не рівні правові можливості потерпілому та стороні захисту [7, с. 174]. Тому, безперечно, вказана колізія, причини якої, як зазначає й Ю. Алєнін, пояснити складно [2, с. 90], має бути усунена шляхом внесення змін до ч. 7 ст. 290 КПК України, яку слід викласти в такій редакції: *«Про відкриття сторонами кримінального провадження матеріалів прокурор або слідчий за його дорученням повідомляє потерпілого, його представника чи законного представника, представника юридичної особи, щодо якої здійснюється провадження, після чого ці особи мають право ознайомитися з ними за правилами, викладеними в цій статті»*.

За слушним зауваженням С.Б. Фоміна, надання права на ознайомлення з матеріалами закінченого розслідування за чинним КПК України спрямоване лише на підготовку сторін до розгляду кримінального провадження в суді. Проте відповідно до КПК України 1960 року стороні захисту право на ознайомлення надавалося не лише для підготовки до захисту в суді, але й

для того, щоб вона мала реальну можливість контролювати повноту, всебічність і об'єктивність розслідування шляхом заявлення клопотань про доповнення слідства [8, с. 22–23]. З цього приводу Т.В. Корчева додає, що обвинувачений мав можливість не тільки готуватися до захисту, а й здійснювати свій захист безпосередньо під час ознайомлення з матеріалами кримінальної справи. І, хоча така можливість є й у підозрюваного за чинним КПК України, та все ж реалізація ним свого права на захист у разі надання доступу до матеріалів досудового розслідування значно обмежується. Чинний КПК України не містить чіткої вказівки на можливість учасника кримінального провадження, зокрема й підозрюваного, після ознайомлення з відкритими матеріалами досудового розслідування на заявлення клопотань (наприклад, про доповнення досудового розслідування, про зміну кваліфікації кримінального правопорушення, про закриття кримінального провадження тощо) [9, с. 334]. З огляду на це чимало науковців наголошують на необхідності, подібно до КПК України 1960 року, передбачити відповідне право учасників кримінального провадження в законі [2, с. 91; 9, с. 334; 6, с. 161; 10, с. 129]. Однак, на наш погляд, це є недоречним, адже до направлення обвинувального акту до суду ще триває стадія досудового розслідування, тому діють вимоги ст. 220 КПК України, а тому і є можливість заявлення клопотань про виконання будь-яких процесуальних дій, зокрема під час ознайомлення з матеріалами досудового розслідування. Зазначене підтверджується слідчою та судовою практикою, адже непоодинокими є випадки, коли підозрюваний під час або після ознайомлення з матеріалами досудового розслідування заявляє клопотання про проведення слідчих (розшукових) дій в порядку, передбаченому ст. 220 КПК України. Зазначимо, що, якщо слідчий або прокурор відмовляє у задоволенні такого клопотання, а сторона захисту оскаржує цю відмову до слідчого судді, то останній зобов'язує сторону обвинувачення проводити слідчі дії. Наприклад, ухвалою слідчого судді Роменського міськрайонного суду Сумської області частково задоволено клопотання адвоката в інтересах підозрюваного та залучено по кримінальному провадженню експертну установу для проведення комплексної будівельно-економічної експертизи [11]. Натомість після направлення обвинувального акту до суду слідчі судді відмовляють у задоволенні подібних клопотань, аргументуючи відмову тим, що стадія досудового розслідування вже закінчилась.

Слід зазначити, що відповідно до змін, внесених до ч. 3 ст. 219 КПК України Законом № 1950-VIII від 16.03.2017 року [12], строк ознайомлення з матеріалами досудового розслідування сторонами кримінального провадження в порядку, передбаченому ст. 290 КПК України, не включається у строки досудового розслідування. О. Хрущ пояснює запроваджені зміни тим, що час, який потрібен для ознайомлення з матеріалами досудового розслідування сторонами кримінального провадження, слідчому, прокурору неможливо спрогнозувати заздалегідь, що зазвичай породжувало процесуальні спори між сторонами захисту та обвинувачення. У разі зловживання стороною захисту відповідним процесуальним правом органам досудового розслідування необхідно було постійно звертатись з клопотанням про продовження строку досудового розслідування, хоча підстави для цього де-факто відсутні, адже досудове розслідування є уже завершеним [4, с. 96–97]. Частково з зазначеним можна погодитися, наприклад, якщо із урахуванням встановленого слідчим суддею відповідно до ч. 10 ст. 290 КПК України строку для ознайомлення з матеріалами виникала необхідність продовження строку досудового розслідування.

Висновки. Отже, з огляду на зазначені зміни частково вирішена одна з процесуальних проблем, яка поставала в практичній діяльності органів досудового розслідування, зокрема затягування процесуальних строків стороною захисту, оскільки підозрюваний з метою отримання бажаного результату, наприклад, закінчення строку дії запобіжного заходу, після відкриття матеріалів кримінального провадження міг здійснювати спроби якомога довше знайомитися з матеріалами кримінального провадження. Проте в такому разі відповідно до вже згадуваної ч. 10 ст. 290 КПК України слідчий суддя за клопотанням сторони кримінального провадження міг встановити строк для ознайомлення з матеріалами, після спливу якого сторона кримінального провадження або потерпілий, представник юридичної особи, щодо якої здійснюється провадження, вважалися такими, що реалізували своє право на доступ до матеріалів. Іншою складовою окресленої проблеми, яка, на жаль, поки що не отримала належного вирішення, є те, що в КПК України відсутні чіткі нормативно закріплені обов'язки підозрюваного, так само, як і його захисника, щодо отримання ними копії обвинувального акту, копії цивільного позову, якщо він був пред'явлений під час досудового розслідування, і реєстру матеріалів досудового розслідування. Відсутній як процесуальний порядок фіксації відмови підозрюваного отримати зазначені документи або відмови написати розписку про їх отримання, так і регламентація зобов'язання сторони захисту отримати такі документи. Тому погоджуємося із необхідністю відповідних законодавчих змін

[13, с. 169]. У зв'язку з цим пропонуємо ст. 293 КПК України доповнити частиною 2, яку викласти в такій редакції: «У разі відмови підозрюваного (крім випадку, передбаченого частиною другою статті 297 цього Кодексу), його захисника, законного представника, захисника особи, стосовно якої передбачається застосування примусових заходів медичного або виховного характеру, представника юридичної особи, щодо якої здійснюється провадження, отримати копію обвинувального акту, клопотання про застосування примусових заходів медичного або виховного характеру та копію реєстру матеріалів досудового розслідування прокурор або слідчий за його дорученням здійснює фіксацію такої відмови в протоколі проведення процесуальної дії або іншим способом, що підтверджує факт відмови, а у випадку неможливості такої фіксації – у спосіб, передбачений цим Кодексом для вручення повідомлень».

Крім того, слід підтримати пропозицію М.А. Макарова, О.О. Торбас та інших науковців, які вважають за доцільне розширити перелік осіб, передбачений ч. 10 ст. 290 КПК України, які за рішенням слідчого судді можуть бути обмежені у часі під час ознайомлення з матеріалами досудового розслідування. До цього переліку варто додати цивільного позивача, його представника чи законного представника, цивільного відповідача та його представника, представника юридичної особи, щодо якої здійснюється провадження, які можуть навмисно затягувати час у процесі ознайомлення із матеріалами кримінального провадження [14, с. 193; 15, с. 10].

Після ознайомлення учасників кримінального провадження з матеріалами досудового розслідування сторони кримінального провадження зобов'язані письмово підтвердити протилежній стороні, а потерпілий, представник юридичної особи, щодо якої здійснюється провадження, – прокурору факт надання їм доступу до матеріалів із зазначенням найменування таких матеріалів (ч. 9 ст. 290 КПК України). Однак, за слушним твердженням Ю. Аленіна, КПК України не визначає, яка повинна бути форма такого підтвердження, а лише передбачає, що цей факт повинен бути письмово зафіксований» [2, с. 92]. У практичній діяльності така фіксація здійснюється в протоколі надання доступу до матеріалів досудового розслідування, що слід визнати вірним. І це підтверджується й іншими дослідниками означеного питання, якими, зокрема, зазначається, що, як і у разі фіксування будь-якої процесуальної дії, підтвердження повинно мати форму протоколу [16, с. 63; 9, с. 335; 10, с. 128–129; 15, с. 10]. У зв'язку із зазначеним до ч. 9 ст. 290 КПК України слід внести відповідні зміни, виклавши її в такій редакції: «Сторони кримінального провадження у протоколі надання доступу до матеріалів досудового розслідування підтверджують протилежній стороні, а потерпілий, представник юридичної особи, щодо якої здійснюється провадження – прокурору факт надання їм доступу до матеріалів із зазначенням найменування таких матеріалів».

Список використаних джерел:

1. Європіна Л. Обвинувальний акт у кримінальному провадженні. Науковий часопис Національної академії прокуратури України. 2017. № 3(15). С. 61–72.
2. Аленін Ю. Особливості відкриття матеріалів іншій стороні за новим КПК України: здобутки та прорахунки. Юридичний вісник. 2013. № 4. С. 89–94.
3. Гришин О.Ю., Чальцева Н.С. Особливості процесуального алгоритму відкриття сторонами матеріалів кримінального провадження. URL: [http:// www.corp-iguvd.lg.ua/d130109.html](http://www.corp-iguvd.lg.ua/d130109.html).
4. Хрущ О. Діяльність прокурора під час відкриття матеріалів кримінального провадження за законодавством України та зарубіжних країн. Вісник Національної академії прокуратури України. 2017. № 2 (48). С. 95–99.
5. Лисенкова К.Є. Принцип змагальності сторін у досудовому кримінальному провадженні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. 12.00.09. Київ, 2016. 20 с.
6. Лисенкова К.Є. Відкриття сторонами матеріалів кримінального провадження. Науковий часопис Національної академії прокуратури України. 2016. № 3. С. 156–163.
7. Паршак С.А. Забезпечення прав учасників кримінального провадження під час закінчення досудового розслідування: дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2015. 221 с.
8. Фомін С. Б. Відкриття матеріалів іншій стороні кримінального провадження для ознайомлення: чи вирішить новий процесуальний інститут старі проблеми? Адвокат. 2012. № 7(142). С. 21–25.
9. Корчева Т.В. Окремі питання щодо вдосконалення процесуального порядку відкриття матеріалів іншій стороні у кримінальному провадженні. Право і суспільство. 2014. № 6–1. Ч. 2. С. 332–337.

10. Паршак С.А. Деякі аспекти забезпечення прав учасників кримінального провадження під час ознайомлення з матеріалами досудового розслідування. Наше право. 2015. № 4. С. 126–130.
11. Ухвала Роменського міськрайонного суду Сумської області від 22.05.2017 р. // Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/>.
12. Про внесення змін до Кримінального процесуального кодексу України щодо удосконалення механізмів забезпечення завдань кримінального провадження: Закон України від 16.03.2017 р. № 1950-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1950-19>.
13. Ковтун Я.О. Проблемні питання вручення обвинувального акту стороні захисту по закінченні досудового розслідування. Науковий вісник публічного та приватного права. 2016. Вип. 6 Т. 2. С. 167–170.
14. Макаров М.А. Встановлення слідчим суддею строку на ознайомлення з матеріалами кримінального провадження. Адвокатура: минуле та сучасність: матеріали V Міжнародної наукової конференції (Одеса, 14 листопада 2015 р.) Одеса: «Юридична література», 2015. С. 191–193.
15. Торбас О.О. Форми закінчення досудового розслідування за Кримінальним процесуальним кодексом України 2012 р.: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.09. Одеса, 2015. 19 с.
16. Глобенко Г.І. Окремі питання процесуального порядку закінчення досудового розслідування. Право і безпека. 2016. № 4(63). С. 60–64.

УДК 343.98

ДРОЗД В.Ю.

ПОНЯТТЯ ТА СУБ'ЄКТИ ВЗАЄМОДІЇ СЛІДЧОГО З ПІДРОЗДІЛАМИ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ НА ПОЧАТКОВОМУ ЕТАПІ РОЗСЛІДУВАННЯ КРАДІЖОК З АВТОТРАНСПОРТНИХ ЗАСОБІВ

У статті розглянуто поняття та сутність взаємодії слідчого під час розслідування крадіжок з автотранспортних засобів з такими суб'єктами: працівниками оперативних підрозділів, інспекторами-криміналістами, працівниками кінологічної служби, працівниками патрульної поліції, дільничними офіцерами поліції. Розкрито сутність такої спільної діяльності на початковому та наступних етапах розслідування.

Ключові слова: крадіжка, автотранспортні засоби, слідчий, огляд місця події, взаємодія, розслідування.

В статье рассмотрено понятие и сущность взаимодействия следователя во время расследования краж из автотранспортных средств с такими субъектами, как оперативный работник, инспектор-криминалист, кинолог с собакой, патрульный полицейский, участковый офицер полиции. Раскрыта сущность такой совместной деятельности на начальном и последующем этапах расследования.

Ключевые слова: кража, автотранспортные средства, осмотр места происшествия, взаимодействие, расследование.

In the article the concept and essence of interaction of the investigator during the investigation of thefts from vehicles with such subjects as an operational officer, an inspector-criminalist, a cynologist with a dog, a patrol policeman, a district police officer are considered. The essence of such joint activity revealed at the initial and subsequent stage of the investigation.

Key words: theft, vehicles, inspection of the scene, interaction, investigation.

Постановка проблеми. Швидке та повне розслідування і розкриття кримінальних правопорушень досягається шляхом поєднання зусиль усіх органів та підрозділів поліції, забезпечення належного рівня їх взаємодії відповідно до вимог законодавства щодо отримання, збирання, накопичення та використання інформації про осіб, які скоїли кримінальні правопорушення, а також про події і факти, які можуть сприяти їх розслідуванню і розкриттю, що є невід'ємним завданням для всіх працівників поліції [1]. І слідчий тут не є винятком. Розслідування крадіжок такого виду вимагає належної взаємодії між підрозділами Національної поліції. Тому варто встановити суб'єктів взаємодії слідчого під час розслідування крадіжок з автотранспортних засобів та розкрити сутність такої діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У криміналістичній літературі питаннями взаємодії у розслідуванні злочинів займалися багато вчених як криміналістів, так і процесуалістів, зокрема варто назвати таких: Р.С. Белкін, А.Ф. Волобуєв, В.А. Глазков, І.М. Гуткін, А.П. Дербеньов, Є.П. Іщенко, О.О. Закатов, А.А. Патик, А.О. Ляш, П.І. Мінюков, І.В. Озерський, Д.П. Письменний, Г.П. Цимбал, С. С. Чернявський, Ю.М. Черноус, Ю.В. Шепітько, М.П. Яблоков та багато інших. Однак у згаданих працях не висвітлено особливості такої взаємодії під час розслідування крадіжок з автотранспортних засобів. Тому актуальним та необхідним для теорії та практики розслідування таких злочинів є дослідження питань взаємодії слідчого з працівниками Нацполіції та встановлення особливостей такої спільної діяльності.

Мета статті – визначити суб'єктів взаємодії слідчого з підрозділами Національної поліції під час розслідування крадіжок з автотранспортних засобів та розкрити сутність такої діяльності.

Виклад основного матеріалу. Відомий криміналіст Р.С. Белкін у своїй енциклопедії під взаємодією суб'єктів доказування пропонував розуміти одну із форм організації розслідування злочинів, що ґрунтується в основному на співробітництві слідчого з органами поліції, узгодженому за метою, місцем і часом; здійснюється в рамках їх компетенції з метою повного і швидко розкриття злочинів, всебічного й об'єктивного розслідування кримінальних правопорушень і розшуку злочинців, що переходять, викрадених цінностей та інших об'єктів, що мають значення для розслідування [2, с. 31].

Поряд з цим вчений П.І. Мінюков пропонує взаємодію слідчого і оперативного працівника у розкритті та розслідуванні злочинів розглядати як узгоджені, комплексні (процесуальні і оперативно-розшукові) дії, що впливають із завдань кримінального судочинства, метою яких є розкриття, розслідування і запобігання злочинам, притягнення до відповідальності винних осіб, виключно на підставах, визначених нормами кримінально-процесуального закону, нормативними актами, що здійснюється за суворого розмежування компетенції, у межах наданих повноважень, шляхом найбільш ефективного сполучення дозволених їм заходів і матеріального забезпечення у разі збереження таємниці досудового слідства і джерел отримання конфіденційних відомостей [3, с. 67].

Зазначені вище вчені розглядали взаємодію слідчого з працівниками поліції в цілому, а от вчений А.А. Патик у своїй дисертації надав визначення взаємодії слідчих та оперативно-розшукових підрозділів під час розкриття та розслідування майнових злочинів. Таке визначення прямо стосується нашого дослідження, оскільки крадіжки з автотранспортних засобів можна віднести до групи майнових злочинів. І серед суб'єктів взаємодії найбільш ефективна взаємодія саме з оперативно-розшуковими підрозділами (41,9% опитаних нами слідчих Національної поліції).

Так, А.А. Патик пропонує взаємодію слідчих та оперативно-розшукових підрозділів під час розкриття та розслідування майнових злочинів розглядати як комплекс узгоджених процесуальних та оперативно-розшукових дій, які ґрунтуються на завданнях кримінального судочинства, направлених на швидке і повне розкриття та розслідування злочинів проти власності, захищаючи майнові інтереси держави та фізичних осіб, притягнення до відповідальності винних осіб, вжиття своєчасних заходів для забезпечення відшкодування збитків, завданих злочинними діями, встановлення причин та умов, що сприяли вчиненню злочинів проти власності, та їх усунення, що досягається за умов чіткого розмежування компетенції, шляхом ефективного використання наданих законом та державою ресурсів, та зберігаючи таємницю досудового слідства і джерел отримання конфіденційної інформації [4, с. 60].

На основі аналізу нормативно-правових актів та думок вчених (Р.С. Белкін, П.І. Мінюков, А.А. Патик та інших) щодо взаємодії слідчого з працівниками поліції, ми сформуливали власне визначення *взаємодії слідчого з працівниками поліції під час розслідування крадіжок з автотранспортних засобів*. Під яким пропонується розуміти узгоджену діяльність суб'єктів взаємодії, що здійснюється в межах службових обов'язків, визначених законодавством, яка спрямована на збір

інформації про злочин та його учасників, а також про події і факти, які можуть сприяти розкриттю, розслідуванню та попередженню таких крадіжок.

Основним завданням взаємодії слідчих підрозділів органів Національної поліції України з іншими структурними підрозділами Національної поліції є запобігання кримінальним правопорушенням, їх виявлення та розслідування, притягнення до встановленої законодавством відповідальності осіб, які їх вчинили, відшкодування завданої кримінальними правопорушеннями шкоди, відновлення порушених прав та інтересів фізичних і юридичних осіб [1].

Взаємодія у такому контексті стосується належної організації розслідування. Тому що організація розслідування включає також і налагодження взаємодії. Як влучно зазначають криміналісти, організувати будь-яку діяльність, зокрема і розслідування, – це належним чином її підготувати, визначити засоби й методи, впорядкувати та спланувати їх. Завданнями організації розслідування кримінальних правопорушень є: 1) забезпечення узгодженості, впорядкованості і цілеспрямованості дій органів і осіб у вирішенні поставлених перед ними завдань; 2) забезпечення швидкого, повного і неупередженого розслідування кримінальних правопорушень [5, с. 67]. Одним із організаційних заходів є налагодження належної взаємодії підрозділів, яка сприяє швидкому та ефективному розслідуванню кримінальних правопорушень. Розглянемо її.

На нашу думку, взаємодія слідчого під час розслідування крадіжок з АТЗ здійснюється з такими суб'єктами: 1) з працівниками оперативних підрозділів; 2) з інспекторами-криміналістами; 3) з працівниками кінологічної служби; 4) з працівниками патрульної поліції; 5) з дільничними офіцерами поліції.

Спираючись на результати опитування слідчих Нацполіції України, нами було встановлено, що найбільш ефективною взаємодією слідчих під час розслідування крадіжок з АТЗ є з працівниками оперативних підрозділів (41,9% опитаних респондентів), 24,2% опитаних вважають ефективною взаємодією з інспекторами-криміналістами, 11,3% – з дільничними офіцерами поліції, найменш ефективна взаємодія, як виявилось, з працівниками патрульної поліції (3,8% опитаних) та з кінологічною службою (0,8%).

На початковому етапі розслідування таких злочинів важливою для встановлення багатьох обставин події відіграє якісна робота працівників поліції на місці події. Від налагодженої організації дій кожного учасника слідчо-оперативної групи, належної взаємодії залежить результат розкриття та розслідування такого виду крадіжок.

Так, відповідно до згаданої вище Інструкції після надходження до поліції інформації про скоєння кримінального правопорушення (крадіжки з АТЗ) та внесення інформації до ЄРДР здійснюється комплекс першочергових заходів та невідкладних слідчих (розшукових) дій, зокрема за дорученням слідчого, спрямованих на встановлення особи, яка вчинила кримінальне правопорушення, та з'ясування всіх обставин події [1].

Якщо говорити про той обсяг робіт, що виконує *оперуповноважений* на місці події, то це низка таких заходів [1; 6, с. 18–19]: 1) здійснює поквартирний чи подвірний обхід з метою виявлення свідків скоєної крадіжки, опитування (у разі внесення відомостей до ЄРДР – допит) з цією ж метою осіб, які проживають або працюють поблизу місця скоєної крадіжки, а також осіб, які могли перебувати на можливих шляхах руху правопорушника до та від місця події; 2) переслідує і затримує правопорушників за слідами або вказаними потерпілими і очевидцями напрямками переміщення правопорушника або за результатами роботи службового собаки, організовує загороджувальні заходи, зокрема в місцях можливого перебування або появи правопорушників; 3) збирає відомості про подію злочину та відомості, що можуть бути використані як докази; 4) здійснює обстеження місцевості в районі скоєння крадіжки, виявлення загублених, викинутих правопорушником знарядь скоєного діяння, інших предметів, отримання додаткової інформації про подію та осіб, які скоїли крадіжку; 5) встановлює час, місце і обставини скоєння такої крадіжки; кількість причетних до її скоєння осіб, їхні прикмети; наявність у них знаряддя, транспортних засобів, слідів на одязі чи тілі, які могли залишитися під час подолання перешкод; індивідуальні ознаки викрадених речей; напрямок, в якому вони зникли, інші відомості, необхідні для встановлення осіб, які скоїли крадіжку; 6) негайно інформує слідчого про одержані дані щодо обставин скоєння крадіжки з автотransпортних засобів та причетних до неї осіб, для їх подальшої фіксації шляхом проведення слідчих (розшукових) та негласних слідчих (розшукових) дій; 7) проводить розшукові заходи у місцях перебування осіб, схильних до скоєння таких кримінальних правопорушень (зокрема збуту викраденого майна); 8) встановлює базові станції операторів мобільного (рухомого) зв'язку, що обслуговують територію, на якій знаходиться місце скоєння злочину, та можливі напрями руху особи, яка його скоїла, а також інших місць з ура-

хуванням обставин крадіжки; 9) виконує письмові доручення слідчого про проведення слідчих (розшукових) та негласних слідчих (розшукових) дій. Під час їх виконання користується повноваженнями слідчого.

Взаємодія слідчого з *інспекторами-криміналістами* полягає, насамперед, у його участі в огляді місця події та інших слідчих (розшукових) діях. Така взаємодія відбувається на початковому та наступному етапах розслідування таких видів крадіжок.

Цінність діяльності інспектора-криміналіста під час проведення слідчих (розшукових) дій не можна перебільшити. Потреба у взаємодії з ним виникає постійно під час розслідування крадіжок з автотранспортних засобів. Починаючи з огляду місця події його залучення є необхідним для визначення меж огляду, найбільш ефективних методів огляду, використання додаткових способів фіксації (фото, відео, схеми тощо), вивчення місць ймовірного залишення слідів злочинця та злочину, вилучення об'єктів, слідів, обрання їх правильної упаковки для збереження, а також для встановлення обставин скоєння злочину.

Так, під час ОМП спеціаліст має право проводити вимірювання, фотографування, звуко-відеозапис, складати плани і схеми, виготовляти графічні зображення оглянутого місця чи окремих речей, виготовляти відбитки та зліпки, оглядати і вилучати речі і документи, що мають значення для кримінального провадження [5, с. 71].

Відповідно до п. 10 «Інструкції з організації взаємодії органів досудового розслідування з іншими органами та підрозділами Національної поліції України в запобіганні кримінальним правопорушенням, їх виявленні та розслідуванні» інспектор-криміналіст (технік-криміналіст) на місці події виконує таку роботу: 1) надає консультації слідчому з питань, що потребують відповідних спеціальних знань і навичок; 2) виявляє, фіксує, здійснює вилучення та пакування матеріальних об'єктів, які несуть на собі слідову інформацію скоєного правопорушення; 3) проводить експрес-аналіз за зовнішніми характеристиками вилучених об'єктів (без надання письмового висновку), звертає увагу слідчого на фактичні дані, що мають значення для розслідування обставин кримінального правопорушення; 4) відповідає за якісну фіксацію всієї слідової інформації, повноту відображення про це даних у протоколі огляду та схемі (плані) до нього [1]. Як бачимо, така діяльність спрямована на якісне збирання криміналістично значущої інформації на місці події – правильна тактика виявлення, фіксації, вилучення та упакування об'єктів з метою їх подальшого використання у процесі розслідування.

На початковому етапі розслідування таких злочинів взаємодія слідчого з *працівниками патрульної поліції* під час розслідування крадіжок з автотранспортних засобів проявляється у підготовчих діях до огляду місця події. Мається на увазі, що патрульна поліція прибуває на місце події ще до прибуття СОГ для забезпечення охорони. І така діяльність патрульної поліції є важливою в частині збереження наявних від злочинних дій слідів внаслідок впливу на них суб'єктивних (наприклад, сам власник автотранспортного засобу намагався відкрити останній для перевірки викраденого майна, або ж сусідка побачила вибите скло АТЗ і намагалася подивитися, що ж там викрадене тощо) та об'єктивних факторів (наприклад, погодних умов: дощ, сильний вітер, мокрий сніг тощо).

Взаємодія слідчого з працівниками патрульної поліції може мати місце, коли з'являється потреба у затриманні крадіїв за слідами або вказаними потерпілими і очевидцями напрямками переміщення правопорушника або за результатами роботи службового собаки, організація загороджувальних заходів, зокрема в місцях можливого перебування або появи правопорушників. Тоді передається орієнтування щодо ознак зовнішності підозрюваних осіб, загальні відомості про викрадене майно, засіб пересування тощо.

Взаємодія слідчих з *дільничними офіцерами поліції* на початковому етапі розслідування полягає у тому, що він: 1) до прибуття СОГ забезпечує охорону місця події, збереження слідів скоєної крадіжки; 2) з'ясовує обставини скоєної крадіжки, встановлює свідків, очевидців події, прикмети крадіїв, збирає інші відомості, що можуть бути використані як докази; 3) інформує уповноваженого працівника чергової частини органу, підрозділу поліції про обставини скоєного кримінального правопорушення та осіб, які його вчинили, для вжиття невідкладних заходів щодо їх затримання; 4) з прибуттям СОГ негайно інформує слідчого про одержані дані щодо обставин скоєного кримінального правопорушення та осіб, які його скоїли, для їх подальшої фіксації шляхом проведення слідчих (розшукових) та негласних слідчих (розшукових) дій [1].

Наступним суб'єктом взаємодії під час розслідування крадіжок з автотранспортних засобів є *кінолог зі службовим собакою*. Так, кінолог на місці події: 1) зі слідчим визначає межі огляду місця події і порядок його проведення з метою виявлення слідів і предметів, які мають значення

для застосування службового собаки, на основі наявної інформації визначає доцільність його застосування; 2) вживає заходів для розшуку та затримання особи, яка скоїла таку крадіжку, шляхом застосування службового собаки за запаховими слідами, речами і предметами, залишеними на місці події, а також з метою пошуку слідів і предметів, які мають значення для розкриття і розслідування такого виду злочинів; 3) бере участь у блокуванні місця скоєння крадіжки, його огляді, виявленні, фіксації, вилученні і збереженні предметів і слідів, які можуть бути використані для розшуку особи злочинця із застосуванням службового собаки; 4) позначає місця виявлення на шляху слідування службового собаки предметів і речей, які можуть бути використані для пошуку особи, яка скоїла таке кримінальне правопорушення, із застосуванням службового собаки; 5) доводить до відома керівника СОГ інформацію про можливе походження запахоносіїв (слідів, предметів), виявлених на місці події, та їх використання для розкриття та розслідування такої крадіжки; 6) використовуючи отриману інформацію, застосовує службового собаку для розшуку особи, яка скоїла таку крадіжку, за її запаховими слідами; 7) обстежує за допомогою службового собаки прилеглу до місця події територію та можливі місця укриття особи злочинця (наприклад, горища і підвали прилеглих будівель, які не є житлом чи іншим володінням особи, незамкнені сховища, лісопаркові зони, кар'єри тощо); 8) разом з іншими працівниками поліції бере участь у переслідуванні та затриманні осіб, які підозрюються у скоєнні кримінального правопорушення, застосовує при цьому службового собаку; 9) за відсутності можливостей застосування службового собаки або в разі втрати ним сліду діє за вказівкою керівника СОГ [1]. Із зазначеного видно, що дії кінолога досить широкі та відкривають низку можливостей для слідчого щодо встановлення особи злочинця та його затримання. Тому, на нашу думку, під час розслідування таких злочинів до складу СОГ обов'язково варто включати і кінолога зі службовим собакою.

Висновок. Підсумовуючи зазначене, варто підкреслити, що кожен із розглянутих у підрозділі суб'єктів відіграє важливу роль у розслідуванні розглядуваної категорії злочинів. Виокремлювати когось з таких суб'єктів буде неправильно, оскільки дії кожного з них спрямовані на допомогу слідчому у виявленні, фіксації, вилученні та збереженні криміналістично значущої інформації, встановленні осіб, які скоїли такі крадіжки, способу злочину, обставин, за яких відбувалася крадіжка та низку іншої важливої для розслідування інформації. І лише у тісній та злагодженій взаємодії слідчого з такими суб'єктами відбуватиметься швидке, повне та ефективне розслідування крадіжок з автотранспортних засобів.

Список використаних джерел:

1. Про затвердження Інструкції з організації взаємодії органів досудового розслідування з іншими органами та підрозділами Національної поліції України в запобіганні кримінальним правопорушенням, їх виявленні та розслідуванні: МВС України; Наказ № 575 від 07.07.2017 / URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0937-17>.
2. Белкин Р.С. Криминалистическая энциклопедия. М.: Издательство БЕК, 1997. 342 с.
3. Мінюков П.І. Процесуальні повноваження начальника слідчого відділу (відділення) органів внутрішніх справ і проблеми керівництва досудовим слідством: навчальний посібник / П.І. Мінюков, А.П. Мінюков. К.: Кондор, 2004. 214 с.
4. Патик А.А. Взаємодія слідчих та оперативно-розшукових підрозділів під час розкриття та розслідування майнових злочинів: дис. канд. юрид. наук за спец.: 12.00.09 «Кримінальний процес та криміналістика; судова експертиза; оперативно-розшукова діяльність». Київ, 2011. 233 с.
5. Криміналістика у питаннях і відповідях : навчальний посібник / А.В. Іщенко, В.В. Пяковський, А. В. Самодін, Ю. М. Черноус та ін. К. : ТОВ «Видавництво «Центр учбової літератури», 2016. 118 с.
6. Повноваження слідчого органу досудового розслідування за Кримінальним процесуальним кодексом України: методичні рекомендації; Головне слідче управління МВС України, 2012. 44 с.

УДК 343.1

ЖИВОТОВСЬКА С.А.

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ДОТРИМАННЯ РОЗУМНИХ СТРОКІВ НА СТАДІЇ ДОСУДОВОГО РОЗСЛІДУВАННЯ

Шляхом аналізу чинного законодавства у статті розглянуто поняття та проблеми тлумачення «розумних строків». Право на оскарження таких строків та проблеми механізму реалізації цього права.

Ключові слова: розумні строки, Конвенція, право, потерпілий, підозрюваний, обвинувачений, прокурор, слідчий, посадова особа.

Путем анализа действующего законодательства в статье рассмотрено понятие и проблемы толкования «разумных сроков». Право на обжалование таких сроков и проблемы механизма реализации этого права.

Ключевые слова: разумные сроки, Конвенция, право, потерпевший, подозреваемый, обвиняемый, прокурор, следователь, должностное лицо.

By analyzing the current legislation, the article considers the concept and problems of the interpretation of “reasonable time”. The right to appeal such terms and problems of the mechanism for exercising this right.

Key words: reasonable time, Convention, law, victim, suspect, accused, prosecutor, investigator, official.

Постановка проблеми. Відповідно до статті 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, яка згідно з частиною першою статті 9 Конституції України є частиною національного законодавства України, кожен має право на справедливий і публічний розгляд його справи упродовж розумного строку [1, с. 304].

У вітчизняному кримінальному процесуальному провадженні засада «розумні строки» вперше закріплена у Кримінальному процесуальному кодексі України (далі – КПК України) 2012 року статтею 28. Законодавець «розумними» вважає строки, що є об'єктивно необхідними для виконання процесуальних дій та прийняття процесуальних рішень [2].

Досить слушно зауважує В. Маринів, що ст. 28 КПК України засаду розумності строків визначає так би мовити контурно, у найбільш загальних рисах, та не дає можливості відповісти на запитання, що варто вважати початком відліку і закінченням строку у визначенні його розумності [3, с. 60].

Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання проблеми. Проблему поняття «розумний строк» кримінального провадження в своїх працях досліджували І.В. Глов'юк, І.В. Чурікова, О.М. Толочко, Н.В. Неледва, М.І. Леоненко, Г.І. Блохіна.

Мета статті – дослідити визначення поняття та тлумачення «розумні строки» в нормах законодавства, з'ясувати встановлені критерії такого строку.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до ст. 308 КПК України підозрюваний, обвинувачений, потерпілий мають право оскаржити прокурору вищого рівня недотримання розумних строків слідчим, прокурором під час досудового розслідування.

Стаття 308 КПК України встановлює порядок оскарження недотримання розумних строків. Потерпілий, визначений законом серед суб'єктів оскарження недотримання розумних строків, має право оскаржити прокурору вищого рівня недотримання розумних строків слідчим та/або прокурором під час досудового розслідування.

Проте в цьому випадку вже йдеться про скаргу, а не про клопотання. Частина 2 статті 308 КПК України, встановлює порядок розгляду скарги (саме скарги) на порушення розумних строків:

© ЖИВОТОВСЬКА С.А. – студентка (Навчально-науковий інститут № 1 Національної академії внутрішніх справ)

1. Якщо прокурором вищого рівня встановлено, що скарга на порушення розумних строків є необгрунтованою, прокурор відмовляє у задоволенні скарги, про що сповіщає заявника.

2. Якщо прокурором вищого рівня встановлено, що скарга на порушення розумних строків є обгрунтованою, прокурор задовольняє скаргу, про що сповіщає заявника. Водночас прокурор вищого рівня надає відповідному прокурору обов'язкові для виконання вказівки щодо строків вчинення певних процесуальних дій або прийняття процесуальних рішень.

Проблема цієї норми полягає в тому, що вона не передбачає механізму, який би дійсно відновлював право потерпілого на розумні строки провадження. Частина 3 статті 308 КПК України говорить лише про те, що службові особи, винні в недотриманні розумних строків, можуть бути притягнуті до відповідальності, встановленої законом.

Н.В. Неледва зазначає, що стаття 308 КПК України не передбачає можливості оскаржуваності недотримання розумних строків суддею, що є порушенням конституційних прав громадян [4].

При цьому законодавцем не розкрито, яким чином обвинувачений, що ним згідно із роз'ясненням ч. 2 ст. 42 КПК України є особа, обвинувальний акт щодо якої переданий до суду, реалізуватиме своє право – оскаржуватиме недотримання розумних строків прокурором вищого рівня на досудовому слідстві [5, с. 742].

Варто зазначити, що строк подання скарги в такому випадку визначається періодом часу досудового розслідування, яке відповідно до п. 5 ч. 1 ст. 3 КПК України починається з моменту внесення відомостей про кримінальне правопорушення до Єдиного реєстру досудових розслідувань і закінчується закриттям кримінального провадження або направленням до суду обвинувального акта, клопотання про застосування примусових заходів медичного або виховного характеру, клопотання про звільнення від кримінальної відповідальності [6, с. 513].

Згідно з вище зазначеним неабиякої актуальності набуває питання оскарження дій слідчого, прокурора під час досудового розслідування щодо недотримання розумного строку у кримінальних провадженнях.

Ч. 1 ст. 28 КПК України регламентує, що «Розумними вважаються строки, що є об'єктивно необхідними для виконання процесуальних дій та прийняття процесуальних рішень». Об'єктивно необхідні строки визначають слідчий, прокурор, слідчий суддя для кожного випадку окремо. Тому критерій «об'єктивно необхідний» виявляється не конкретним, який залежить від розуміння посадової особи, тобто має суб'єктивний характер, і також по-різному тлумачиться поняття «розумний строк», а це своєю чергою провокує безліч скарг, клопотань з боку підозрюваного, обвинуваченого та захисту, оскільки вони по-своєму тлумачать, що таке розумний строк.

У листі ВСУ до голів апеляційних судів України від 25.01.2006 р. було визначено критерії оцінювання розумності строку для всіх категорій справ (кримінальних, цивільних, господарських, адміністративних). Це – складність справи, поведінка заявника та поведінка органів державної влади (насамперед суду), які стали основою визначення критеріїв розумності строків кримінального провадження у ч. 3 ст. 28 КПК України, а саме:

1) складність кримінального провадження, яка визначається з урахуванням кількості підозрюваних, обвинувачуваних та кримінальних правопорушень, щодо яких здійснюється провадження, обсягу та специфіки процесуальних дій, необхідних для здійснення досудового розслідування тощо;

2) поведінка учасників кримінального провадження;

3) спосіб здійснення слідчим, прокурором і судом своїх повноважень [7].

Висновки. Аналізуючи усе зазначене, ми дійшли висновку, що законодавцем не враховані інші важливі критерії, які впливають на визначення розумності строків, зокрема, навантаження на слідчого, характер протидії розслідуванню з боку зв'язків учасників кримінального провадження, технічне, матеріальне та інші види забезпечення розслідування.

Також законодавством не встановлено зміст критеріїв «розумності строків», що, як зазначалось, дозволяє тлумачити це поняття по-різному.

Таким чином, законодавець нині встановлює строки для деяких процесуальних дій та визначає їх як «розумні строки», що викликає певні непорозуміння між учасниками кримінального провадження. Не достатньо зрозуміла реалізація права на оскарження таких «розумних строків», а тому потрібно внести зміни до КПК України, що дають визначення «розумні строки» або хоча б встановлюють зміст критеріїв такого поняття для більш чіткого розуміння всіма учасниками кримінального провадження.

Список використаних джерел:

1. Кримінальний процес: підруч. / за заг. ред. В. В. Коваленка, Л. Д. Удалової, Д. П. Письменного. К.: Центр учбової літератури, 2013. 544 с.
2. Кримінальний процесуальний кодекс України: Закон України від 13.04.2012 р. № 4651-VI / Відомості Верховної Ради України. 2013 р. № 9–10. Ст. 474.
3. Маринів В. Особливості реалізації окремих засад кримінального провадження у судах апеляційної та касаційної інстанцій. *Право України*. 2013. № 11. С. 259–265.
4. Неледда Н.В. «Розумність строків» як нове поняття в КПК Україні. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2013. № 5.
5. Кримінальний процесуальний кодекс України: наук.-практ. комент. / О.М. Бандурка, Є.М. Блажівський, Є.П. Бурдоль та ін.; за заг. ред. В.Я. Тація, В.П. Пшонки, А.В. Портнова. Х.: Право, 2012. Т. 1. 768 с.
6. Кримінальний процес: підруч. / Ю.М. Грошевий, В.Я. Тацій, А.Р. Туманянц та ін.; за заг. ред. В.Я. Тація, Ю.М. Грошевого, О.В. Капліної, О.Г. Шило. Х.: Право, 2013. 824 с.
7. Щодо перевищення розумних строків розгляду справ: Лист ВСУ головам апеляційних судів від 25 січня 2006 року № 1-5 /45. URL: <http://www.helsinki.org.ua>.

УДК 343.985

КУРЯТА Л.Л.

КРИМІНАЛІСТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОЗСЛІДУВАННЯ ШАХРАЙСТВА, ВЧИНЕНОГО ПІД ПРИВОДОМ ПРОПОВІДУВАННЯ ВІРОВЧЕНЬ ТА ВИКОНАННЯ РЕЛІГІЙНИХ ОБРЯДІВ, ТА ЇЇ ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ РОЗСЛІДУВАННЯ

Стаття присвячена дослідженню окремих питань, що стосуються сучасного стану боротьби із шахрайствами, вчиненими під приводом проповідування віровчень та виконання релігійних обрядів. У статті розглянуто класифікацію протиправної діяльності у сфері релігії, основні елементи криміналістичної характеристики шахрайств, вчинених під приводом проповідування віровчень та виконання релігійних обрядів, а також запропоновано рекомендації щодо оптимальної організації розслідування. У висновку автором обґрунтована необхідність застосування ефективних прийомів боротьби із кримінальними правопорушеннями у цій сфері, що слугуватиме сучасним практичним інструментарієм для слідчого.

Ключові слова: *криміналістична характеристика злочину, методика розслідування шахрайства, проповідування віровчень, виконання релігійних обрядів.*

Статья посвящена исследованию отдельных вопросов, касающихся современного состояния борьбы с мошенничествами, совершенными под предлогом проповедования вероучений и выполнения религиозных обрядов. В статье рассмотрена классификация противоправной деятельности в сфере религии, основные элементы криминалистической характеристики мошенничеств, совершенных под предлогом проповедования вероучений и выполнения религиозных обрядов, а также предложены рекомендации по оптимальной организации расследования. В заключении автором обоснована необходимость применения эффективных приемов борьбы с криминальными правонарушениями в этой сфере, которые будут служить современным практическим инструментарием для следователя.

Ключевые слова: *криминалистическая характеристика преступления, методика расследования мошенничества, проповеди вероучений, выполнение религиозных обрядов.*

The article is devoted to the research of certain issues concerning the current state of struggle against fraud, committed on the pretext of preaching clergy and the implementation of religious rites. The article deals with the classification of illegal activities committed in the field of religion, the main elements of the forensic character of fraudulent acts committed on the pretext of preaching clergy and the implementation of religious rites, and suggestions for optimal organization of the investigation. In the conclusion, the author substantiates the need to apply effective methods of combating criminal offenses in this area, which will serve as a modern practical tool for an investigator.

Key words: forensic characteristic of a crime, the method of investigation of fraud, preaching of beliefs, performance of religious rites.

Постановка проблеми. Сучасний стан розвитку України відбувається в умовах реформування багатьох сфер суспільного життя. Суспільно-політичні та економічні відносини формуються під впливом загострення криміногенної обстановки у державі, що вимагає від правоохоронних органів активного пошуку оптимальних підходів до вирішення актуальних проблем, які перешкоджають нормальному розвитку економіки України та її фінансовій системі, а також дозволять забезпечити процес боротьби зі злочинністю сучасними науково-практичними засобами.

Аналіз судово-слідчої практики дозволяє дійти висновку, що найбільшу частку серед зареєстрованих злочинів становили злочини проти власності, а шахрайство посідає п'яте місце в ієрархії корисливих злочинів. Цей поширений вид злочину проникає в усі сфери життєдіяльності громадян, легко адаптується до правових та економічних змін і добре маскується під законні дії та цивільно-правові делікти.

Упродовж останнього часу значного поширення набуло шахрайство, вчинене специфічним способом, сутність якого полягає у здійсненні навмисних корисливих дій щодо обману та зловживання довірою під приводом проповідування віровчень та виконання релігійних обрядів. Водночас методика розслідування злочинів зазначеної категорії окремо не досліджувалась, актуальні проблеми, що виникають під час розслідування зазначеної категорії злочинів, розглянуті фрагментарно та не в повному обсязі відповідають сучасним потребам слідчо-судової практики.

Метою статті є розгляд окремих питань, що стосуються сучасного стану боротьби із шахрайствами, вчиненими під приводом проповідування віровчень та виконання релігійних обрядів, оскільки поява нових видів шахрайства, що відрізняються нетрадиційними способами вчинення, зумовлює необхідність їх комплексного дослідження з метою розроблення за допомогою передових досягнень криміналістичної техніки і тактики науково-методичних рекомендацій щодо оптимальної організації розслідування, що дозволить запропонувати ефективні прийоми боротьби з цією категорією злочинів та слугуватиме сучасним практичним інструментарієм для слідчого.

Значний внесок у дослідження теоретичних питань, пов'язаних з проблемами методики розслідування злочинів, зробили такі вчені-криміналісти України та інших держав, як Ю.П. Аленін, В.П. Бахін, Р.С. Белкін, П.Д. Біленчук, В.М. Биков, О.М. Васильєв, В.К. Весельський, А.Ф. Волобуєв, В.К. Гавло, І.Ф. Герасимов, В.Г. Гончаренко, Л.Я. Драпкін, В.Е. Емінов, А.В. Іщенко, О.Н. Колесниченко, В.О. Коновалова, В.С. Кузьмичов, В.К. Лисиченко, В.Г. Лукашевич, І.М. Лузгін, Г.А. Матусовський, М.О. Селіванов, М.Я. Сегай, В.В. Тіщенко, О.О. Хмиров, В.Ю. Шепітько, М.П. Яблоков та ін. Безпосередньо проблематику розслідування шахрайства досліджено у наукових працях Д.В. Березіна, А.Ф. Волобуєва, О.В. Волохової, В.І. Гаєнка, В.П. Лаврова, В.Д. Ларичева, Т.А. Пазинич, Г.М. Спіріна, С.Ю. Шарова, П.С. Яні та ін.

Разом з тим, методика розслідування шахрайства, вчиненого під приводом проповідування віровчень та виконання релігійних обрядів, окремо не досліджувалась, що не дозволяє в повному обсязі оцінити та вирішити актуальні проблеми, які виникають під час розслідування зазначеної категорії злочинів.

Виклад основної проблеми. Варто зазначити, що в Україні вже історично склалося, що релігія як соціальний інститут активно сприяла консолідації українського етносу, зміцненню моральних засад суспільства та забезпеченню суспільної стабільності і солідарності. Саме релігійні організації як ціннісно формуючі та суспільно консолідуючі структури є важливими чинниками забезпечення стабільного розвитку суспільства та здійснення невід'ємних прав і свобод громадян.

Процес урізноманітнення української конфесійної карти розпочався у 90-х роках ХХ століття у зв'язку із входженням України у світовий релігійний простір та послабленням дії держав-

них регуляторів на різні сторони суспільного життя. Саме у цей період спостерігається поширення нових та нетрадиційних для країни релігійних течій і напрямів [1, с. 3].

Створення нової моделі релігійно-церковного буття пов'язане не лише із процесом оновлення таких течій та напрямів за рахунок внутрішніх чинників, а і запровадженням впливу активної місіонерської діяльності закордонних релігійних організацій та центрів. Так, релігія, будучи одним із могутніх важелів управління громадською свідомістю і поведінкою, через свій вплив на умонастрій і почуття людей, володіє не тільки значним антикримінальним, але й криміногенним потенціалом.

Аналогічно із посяганнями на здоров'я і життя під приводом проповідування релігійних віровчень чи виконання релігійних обрядів виникає проблема відповідальності за посягання на власність осіб, які були піддані спрямованому впливу під час проповідування віровчень чи виконання ритуальних обрядів шляхом обману або зловживання довірою. Такі неправомірні дії особи передбачені ст. 190 КК України та кваліфікуються як шахрайство, тобто заволодіння чужим майном або придбання права на майно шляхом обману чи зловживання довірою.

На думку автора, дослідження зазначеної проблеми доцільно розпочати із класифікації протиправної діяльності, вчиненої у сфері релігії, з метою встановлення не лише властивостей досліджуваних об'єктів і явищ, а і закономірностей їх розвитку.

Отже, класифікація – це категорія, якою визначають логічну операцію щодо розподілу певної множини об'єктів або явищ на класи, види чи групи, із врахуванням комплексу ознак цих об'єктів або явищ, які можна об'єднати певною рубрикою [2, с. 214–215].

Відповідно до усталених правил логіки для будь-якої класифікації необхідно визначити критерій для розподілу об'єктів на групи. Таким критерієм може бути кількісна або якісна ознака, яка є загальною для всіх об'єктів, що підлягають розподілу. Ця ознака (властивість) має бути найсуттєвішою, забезпечувати стійкість класифікації загалом і кожної її ланки в загальній системі розподілу множини об'єктів [5, с. 57].

Враховуючи складну культурно-релігійну ситуацію та недосконалість законодавства у цій сфері, можна виділити наступні напрями протиправної діяльності:

– створення та підтримка закордонними релігійними центрами деструктивних релігійних осередків, діяльність яких спрямована проти існуючого державного устрою, загрожує суспільній моралі, супроводжується порушеннями громадського порядку, завдає шкоди життю та здоров'ю українського народу (Наприклад, Свідки Іегови забороняють членам організації переливання крові, що становить загрозу їхньому здоров'ю та життю. Мормони вважають, що закони Бога важливіші, ніж закони людського суспільства, що є прямою загрозою державному устрою. Сатаністи порушують норми моралі й закону, практикують жертвоприношення тварин, а іноді навіть і людей);

– релігійні культи, представники яких пропагують, а також вчиняють антисоціальні дії, провокують масові заворушення та загибель людей, терористичні акти (Наприклад, дії сатаністів, «Аум Сінрікьо», апокаліптичних сект у Німеччині, Японії, США, Франції);

– кримінальна діяльність деяких закордонних релігійних представництв, що полягає у широкому використанні ними матеріальних та фінансових засобів, отриманих у незаконний спосіб (контрабандно ввезені на територію України, передані кримінальними структурами для «відмивання», отримані від тіньового бізнесу тощо), а також непоодинокі випадки вчинення релігійними лідерами протизаконних вчинків (спрямування не задекларованих пожертв на заборонені законом цілі, здирництво, шахрайство, завдання моральної та фізичної шкоди тощо);

– загроза життю й здоров'ю громадян, які є адептами неорелігійних груп закордонного походження, де широко застосовується сучасний психотропний інструментарій для зруйнування вольової сфери людини та формування в неї стійкої залежності від культу за допомогою гіпнозу, екстрасенсорики, спеціальних хімічних препаратів і навіть фізичного тиску. За даними соціологічного дослідження Інституту соціальної та політичної психології, третині українців відомо про випадки негативного впливу «нетрадиційних» церков на інших людей або на них самих [4].

На думку автора такий розподіл шахрайських дій, вчинених під приводом проповідування віровчень або із використанням релігійних обрядів, на певні категорії дозволить встановити не лише окремі специфічні та притаманні саме цій категорії ознаки, а і побудувати ефективний алгоритм дій, спрямованих на забезпечення швидкого, повного та неупередженого дослідження всіх обставин під час розслідування.

Крім того, запропонована класифікаційна структура дозволяє говорити про, те що сфера вчинення шахрайських дій із використанням релігійних обрядів або під приводом проповідуван-

ня віровчень є доволі широкою та обумовлюється різноманітними факторами. Безперечно, такі обумовлювальні фактори, здебільшого, є елементами-носіями криміналістично значущої інформації та формують структуру криміналістичної характеристики злочину:

– спосіб шахрайства (зокрема із урахуванням дій, спрямованих не лише на безпосереднє досягнення злочинної мети, але і діяльності шахрая щодо підготовки до вчинення злочину та приховування злочинного результату або своєї участі у злочині);

– характеристика особи злочинця або групи злочинців, що для досліджуваної категорії злочинів є більш типовим;

– характеристика особи потерпілого або групи потерпілих, об'єднаних спільною ознакою;

– місце вчинення злочину (поширення злочинних дій на території конкретної адміністративної одиниці; декількох адміністративних одиниць у межах однієї області; декількох адміністративних одиниць у межах декількох областей; дії, що відбуваються в межах однієї держави або транснаціональна злочинна діяльність);

– час вчинення шахрайських дій (зокрема їх тривалість);

– предмет злочинного посягання (матеріальні цінності або права на них);

– використовувані засоби та знаряддя.

Висновок. Враховуючи викладене, автор дійшов висновку, що змістовна сторона діяльності слідчого під час розслідування злочинів, а також під час проведення будь-якої конкретної слідчої (розшукової) дії, спрямована на виявлення, фіксацію та дослідження доказової інформації у кримінальних провадженнях за фактами шахрайств, вчинених із використанням релігійних обрядів або під приводом проповідування віровчень, насамперед, має бути алгоритмізована у чітку послідовність застосування засобів, прийомів та методів криміналістичної тактики. Водночас така алгоритмізація дозволить сформулювати типовий, притаманний досліджуваній категорії злочинів, перелік основних елементів криміналістичної характеристики та визначити їхні специфічні ознаки щодо: часу та місця вчинення, особливостей особи злочинця та особи потерпілого, обставин, які підлягають встановленню та доказуванню на початковому етапі розслідування, типової слідчої картини, а також типових слідчих ситуацій та основних напрямів їх вирішення.

Таким чином, систематизація криміналістично значущої інформації, організаційних та тактичних особливостей проведення окремих слідчих (розшукових) дій, а також форм використання спеціальних знань під час розслідування шахрайств, вчинених під приводом проповідування віровчень та виконання релігійних обрядів, дозволить здійснити розроблення науково обґрунтованої методики розслідування кримінальних правопорушень зазначеної категорії.

Список використаних джерел:

1. Білоус І.М. Особливості розслідування злочинних посягань, вчинених на ґрунті деструктивних ідеологій чи виконання релігійних обрядів: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.09. Київ, 2011. 189 с.

2. Кондаков Н. И. Логический словарь-справочник. М., 1971. 720 с.

3. Нетрадиційні релігійні та містичні культури України: навч. посіб. / В.М. Петрик, С.В. Сьомін та ін.; за заг. ред. В.В. Остроухова. К.: Росава, 2003.

4. Чупрій Л.В. Діяльність релігійних організацій та загрози національній безпеці України. Стратегічні пріоритети: Науково-аналітичний щоквартальний збірник. 10/2011. № 4. С. 57–63.

5. Чупахин Н.Я. Понятие и методы научной классификации объектов исследования. Вопросы диалектики и логики. Л., 1967. С. 57–60.

ВИКОРИСТАННЯ СПЕЦІАЛЬНИХ ЗНАТЬ ПІД ЧАС РОЗСЛІДУВАННЯ ВТЯГНЕННЯ НЕПОВНОЛІТНЬОГО В ЗАНЯТТЯ ПРОСТИТУЦІЄЮ ТА СУТЕНЕРСТВО

Наукова стаття присвячена дослідженню деяких аспектів розслідування втягнення неповнолітнього в заняття проституцією та сутенерство. Розглядаються особливості використання спеціальних знань під час розслідування досліджуваного кримінального правопорушення, а також визначаються його характерні ознаки.

Ключові слова: сутенерство, неповнолітній, проституція, спеціальні знання, слідча (розшукова) дія, слідча ситуація.

Научная статья посвящена исследованию некоторых аспектов расследования вовлечения несовершеннолетнего в занятие проституцией и сутенерство. Рассматриваются особенности использования специальных знаний при расследовании исследуемого уголовного преступления, а также определяются его характерные признаки.

Ключевые слова: сутенерство, несовершеннолетний, проституция, специальные знания, следственное (розыскное) действие, следственная ситуация.

The scientific article is devoted to the illumination of some aspects of the investigation of involvement of a minor in prostitution and pimping. The meaning of special knowledge of the investigated criminal offense considered, as well as its characteristic features are determined.

Key words: pimping, juvenile, prostitution, investigative (search) action, special knowledge, investigative situation.

Постановка проблеми. Важливим криміналістичним засобом, що забезпечує найбільш ефективно та швидко кримінальне провадження за фактом втягнення неповнолітнього в заняття проституцією, є використання спеціальних знань. Вони використовуються під час розслідування будь-якого кримінального правопорушення. Це пояснюється необхідністю розширення можливостей слідчого за рахунок залучення до процесу інших осіб. Адже він, як і кожна інша особа, не може володіти різного роду знаннями, вміннями та навичками. Водночас необхідно розуміти, що використання тих чи інших знань виникає залежно від конкретної ситуації, що склалася під час розслідування. Тому особливості їх вибору та застосування за виявлення фактів втягнення неповнолітнього в заняття проституцією потребують докладного розгляду.

Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання зазначеної проблеми. Дослідженням питань спеціальних знань займалися такі відомі вчені, як Т.В. Авер'янова, В.П. Бахін, Р.С. Белкін, В.К. Гавло, А.В. Дулов, В.О. Коновалова, В.С. Кузьмічов, Є.Д. Лук'янчиков, П.Д. Нестеренко, В.О. Образцов, І.Ф. Пантелєєв, М.І. Порубов, М.В. Салтєвський, О.Г. Філіппов, М.Г. Щербаковський, М.П. Яблоков та інші. Але вони не розглядали специфіку їх використання під час розслідування втягнення неповнолітнього в заняття проституцією та сутенерство. Водночас на практиці виникає потреба в науково-обґрунтованих криміналістичних рекомендаціях щодо вказаної наукової категорії у розрізі розслідування конкретних кримінальних правопорушень.

Метою статті є дослідження особливостей використання спеціальних знань під час розслідування втягнення неповнолітнього в заняття проституцією та сутенерство.

Виклад основного матеріалу. Досліджуючи зазначену наукову категорію, необхідно для початку надати їй визначення. Так, Є.І. Зуєв зазначає, що спеціальними є професійні, що відповідають сучасному рівню розвитку пізнання (виключаючи галузі процесуального та матеріально-

го права) у науці, техніці, мистецтві або ремеслі, використання яких у боротьбі зі злочинністю сприяє виявленню доказової та оперативної-розшукової інформації, а також які сприяють розробленню технічних засобів і тактичних прийомів виявлення і фіксації слідів або інших ознак злочинних діянь [7, с. 72].

Своєю чергою Б.В. Романюк надає таке тлумачення: «спеціальні знання – це сукупність науково обґрунтованих відомостей окремого (спеціального виду), якими володіють особи – спеціалісти у рамках будь-якої професії у різних галузях науки, техніки, мистецтва та ремесла, і відповідно до норм кримінально-процесуального законодавства використовують їх для успішного вирішення завдань кримінального судочинства» [12, с. 57].

На нашу думку, найбільш вдало формулює це поняття Г.І. Грамович, зазначаючи, що спеціальними в кримінально-процесуальному значенні будуть систематизовані наукові знання, вміння та навички в окремій галузі людської діяльності (виключаючи знання в галузі матеріального і процесуального права), одержані в результаті цілеспрямованої професійної підготовки та досвіду роботи, що використовуються з метою збирання доказової та орієнтуючої інформації про злочинне діяння, а також сприяють розробленню технічних засобів і прийомів роботи з доказами та встановленню вагомих обставин, що мають значення для справи [4, с. 12].

У розслідуванні втягнення неповнолітнього в заняття проституцією та сутенерство можуть застосовуватися різні спеціальні знання. Звичайно, їх використання варто розглядати крізь призму оперування ними тими чи іншими суб'єктами під час проведення відповідних слідчих (розшукових) дій. У кримінально-процесуальному законодавстві України як суб'єкти використання спеціальних знань, про що наголошує І.В. Пиріг, чітко визначені їх безпосередні носії – слідчий, спеціаліст, експерт [11, с. 37].

Тобто спеціальні знання, залежно від того, який суб'єкт їх застосовує під час розслідування досліджуваної категорії злочинів, можуть використовуватися як безпосередньо слідчим, так і опосередковано. Своєю чергою О.В. Бишевець визначила, що спеціальні знання можуть бути процесуальними та непроцесуальними. До процесуальної форми автор відносить: проведення судових експертиз (ст. ст. 242–245 Кримінального процесуального Кодексу України, далі – КПК); залучення спеціалістів для участі в окремих СРД (ст. ст. 71, 226, 227, 491 КПК України) з метою надання допомоги слідчому у виявленні, фіксації та вилученні слідів злочину, речових доказів, надання консультацій зі спеціальних питань, застосування технічних засобів у кримінальному провадженні як одного із способів виявлення і фіксації (закріплення) доказів (п. 2 ч. 1 ст. 103, ч. 2 ст. 104, п. п. 1, 3, 4 ч. 2 ст. 105, ч. ч.

1–4 ст. 107 КПК України); письмові пояснення спеціалістів, які брали участь у СРД щодо особливостей виявлення і фіксації слідів та інших об'єктів (п. 2, ч. 2 ст. 105 КПК України). Серед непроцесуальних форм використання спеціальних знань були визначені такі: проведення ревізій; проведення аудиторських перевірок; проведення попереднього дослідження об'єктів; консультації спеціалістів [2, с. 188].

Серед основних форм використання спеціальних знань під час розслідування втягнення неповнолітнього в заняття проституцією та сутенерство потрібно виділити:

- безпосереднє використання слідчим спеціальних знань під час досудового розслідування – 7%;
- призначення та проведення судових експертиз – 100%;
- участь спеціаліста у проведенні слідчих (розшукових) дій – 68%.

На наше переконання важливою складовою розслідування досліджуваного кримінального правопорушення є участь спеціаліста у проведенні слідчих (розшукових) дій. Варто зазначити, що спеціалістом згідно зі ст. 71 КПК у кримінальному провадженні є особа, яка володіє спеціальними знаннями та навичками застосування технічних або інших засобів і може надавати консультації під час досудового розслідування і судового розгляду з питань, що потребують відповідних спеціальних знань і навичок [9].

Як бачимо, головним завданням цього учасника процесу є консультування працівників правоохоронних органів з різноманітних питань, що виникають під час кримінального провадження. Зокрема, під час огляду місця події спеціалісти мають вивчати його з особливою ретельністю. Як зазначають окремі науковці, допомога спеціаліста у проведенні зазначеної процесуальної дії складається у наступному:

- визначення меж території, яка підлягає огляду;
- установлення способу огляду місць найбільш ймовірного відступу злочинця. Перелік об'єктів пошуку залежить від характеру вчиненого злочину. Тому спеціаліст у разі проведення

оглядів (обшуків) звертає увагу слідчого на об'єкти, що можуть мати значення для розслідування кримінальної справи;

- вибір і використання технічних засобів відповідно до об'єкта огляду;
- проведення пошукових дій з метою виявлення слідів, зокрема і мікрооб'єктів (наприклад, у кишенях одягу підозрюваного);
- проведення необхідних найпростіших геометричних, вагових та інших вимірювань (наприклад, установлення розміру об'єктів, зважування знайдених об'єктів та ін.);
- проведення попередніх досліджень слідів; орієнтувальна інформація, отримана у результаті попередніх досліджень: полегшує і прискорює проведення наступних судових експертиз; має важливе значення для термінового проведення оперативно-розшукових заходів і слідчих дій; є підставою для моделювання події злочину, висування версій та ін.;
- фіксація об'єктів та слідів, що вилучаються, шляхом ретельного опису у протоколі слідчої дії та фото- й відеозйомки;
- вилучення і упакування виявлених наркотиків, слідів, об'єктів-носіїв; роз'яснення щодо виявлених об'єктів або слідів;
- надання консультацій щодо подальшого експертного дослідження вилучених об'єктів [10, с. 6].

Так, у період з червня 2013 року до кінця липня 2013 року гр. Д. шляхом використання вразливого стану внаслідок тяжких сімейних обставин, тяжкого матеріального становища та переконання у вигідності надання оплатних сексуальних послуг, втягнула неповнолітніх гр. О., гр. Є. та гр. З. у зайняття проституцією та здійснювала сутенерство, а саме забезпечувала їх зайняття проституцією у вказаний період шляхом надання їм орендованого нею помешкання за адресою: м. Берегове, вул. Роздоріжжя Мочолівська, 31, та підшукувала замовників оплатних сексуальних послуг [13]. Під час огляду орендованого приміщення спеціаліст зібрав достатню доказову базу, що дала змогу в подальшому призначити та провести низку експертиз, які знівеливали свідчення затриманих осіб.

Тому під час огляду місця події спеціаліст має проводити пошук різноманітних слідів: слідів крові, плями слини, поту, волосся тощо. Такі сліди можуть залишатися в найрізноманітніших місцях. Наприклад, як зазначають О.І. Юрін та Ю.Д. Федоров, слина може бути виявлена на недопалках, поштових конвертах, посуді, а також у вигляді пльовків. Виявляється вона за допомогою ультрафіолетової лампи, в променях якої вона світиться блакитним кольором. У центральній частині плями на вигляд більш темні, ніж по краях [15, с. 8].

Доречною є позиція К.Ю. Берези, яка зазначає, що під час огляду необхідно старанно досліджувати піднігтьовий вміст осіб, які були задіяні в статевому акті. У зіскобах з-під їхніх нігтів під час мікроскопічного дослідження можуть бути виявлені волокна одягу, обривки волосся, сліди крові, які можуть бути направлені на експертизу. Особливої уваги вимагає огляд статевих органів. На статевому члені можуть бути виявлені ушкодження, заподіяні особі у разі вчинення грубих спроб статевого акту – садна, подряпини, синці, надриви вуздечки, сліди укусів, у препуціальному мішку – волосся, яке належить особі, на статевому члені – кров, елементи вмісту піхви, слина, кал (при спотворених формах статевого акту). Всі речові докази надсилаються на біологічне дослідження. Також обов'язково вилучаються використані та невикористані презервативи [1, с. 307].

Крім застосування спеціальних знань, під час проведення окремих слідчих (розшукових) дій, важливою складовою кримінального провадження є призначення та проведення судових експертиз. Розглянемо їх окремі особливості під час розслідування втягнення неповнолітнього в заняття проституцією та сутенерство.

Загалом відповідно до чинного КПК України експертиза проводиться експертом за зверненням сторони кримінального провадження або за дорученням слідчого чи суду, якщо для з'ясування обставин, що мають значення для кримінального провадження, необхідні спеціальні знання [9]. Аналіз матеріалів кримінальних проваджень доводить, що проведення різних видів експертних досліджень надає відповідь на запитання, що цікавлять працівників правоохоронних органів на різних етапах розслідування.

К.О. Чаплинський серед головних цілей використання експертом спеціальних знань під час експертизи визначає сприяння повному і швидкому розкриттю та розслідуванню злочинів, встановлення істини у кримінальній справі, дослідження певних об'єктів і явищ, отримання необхідних відомостей для встановлення обставин, що мають значення для правильного та обгрунтованого рішення у справі; сприяння виявленню, фіксації і вилученню доказів та з'ясуванню спеціальних питань, що виникають у проведенні слідчих дій [14, с. 236]

Тобто, у разі проведення судової експертизи структура функцій слідчого дещо змінюється. Якщо у разі проведення загальної маси слідчих дій слідчий є особою, яка здійснює дії, то в даному випадку його функція змінюється таким чином: у тактиці проведення експертизи слідчий в основному виконує функції організації, контролю та фіксації [6, с. 249].

На основі аналізу матеріалів кримінальних проваджень нами визначено перелік судових експертиз, які здебільшого призначаються у справах під час розслідування втягнення неповнолітнього в заняття проституцією та сутенерство, зокрема:

- судово-медична – 82%;
- експертиза холодної зброї – 4%;
- судово-біологічна – 75%;
- судово-балістична – 3%;
- судово-хімічна – 21%;
- судово-психіатрична – 59%;
- трасологічна – 31%.

Крім того, на основі аналізу слідчої практики визначено, що експертизи призначалися з моменту внесення відомостей до ЄРДР протягом: а) 5 діб – 12%; б) 15 діб – 33%; в) 1 місяця – 36%; г) понад 1 місяць – 19%.

Результати судово-медичної експертизи є важливим джерелом інформації, яку слідство отримує під час розслідування втягнення неповнолітнього в заняття проституцією та сутенерство. Але для найбільш повного її отримання варто дотримуватись певних рекомендацій. Насамперед, перед експертом варто поставити вичерпний перелік запитань, пов'язаних із встановленням окремих аспектів стану потерпілого.

Стосовно судово-біологічної експертизи, то у випадках дослідження доказів зі слідами, що схожі на кров, перед експертом необхідно ставити наступні запитання:

- чи міститься у слідах кров;
- належить кров людині чи тварині;
- чи може кров належати певній особі;
- належить кров чоловіку чи жінці;
- який механізм утворення слідів крові на речових доказах;
- яке регіональне походження крові (з якої вона частини тіла);
- як давно утворився слід;
- яка кількість рідкої крові, що створила сліди на речових доказах, тощо [8, с. 79].

Судово-психіатрична експертиза призначається для визначення психічного стану підозрюваного, потерпілого чи свідків за наявності даних, які викликають сумнів щодо їх осудності. Вивченням матеріалів кримінальних проваджень встановлено, що 7% досліджуваних правопорушень вчинені в стані алкогольного сп'яніння. Тому можна погодитися із А.С. Дмитрієвим, який зазначає, що емоційне збудження виникає на тлі алкогольного сп'яніння і найчастіше є проявом розгальмованості афективних реакцій. У зв'язку з цим експерти-психологи повинні мати в своєму розпорядженні висновок судово-наркологічної експертизи про наявність або відсутність у підозрюваного в момент вчинення правопорушення алкогольного сп'яніння, а також його ступінь [5, с. 408].

На нашу думку, доречним є перелік запитань, які В.П. Смірнов пропонує поставити експертові-психологові, зокрема:

- які індивідуально-психологічні особливості підозрюваного;
- які особливості міжособистісних відносин потерпілого та підозрюваного (соціально-психологічна характеристика динаміки їхніх міжособистісних стосунків, конфлікту, аналіз способів вирішення конфліктних ситуацій);
- яким чином виявлені особистісні характеристики могли вплинути на особливості поведінки підозрюваного в досліджуваній ситуації;
- чи перебував підозрюваний у момент вчинення злочину в стані фізіологічного афекту [3].

Аналізуючи матеріали кримінальних проваджень за фактом втягнення неповнолітнього в заняття проституцією та сутенерство, було встановлено, що саме результати експертного дослідження дозволили викрити злочинця у вчиненні конкретних діянь – 53% випадків; одержати відомості про особливості вчинення кримінального правопорушення – 61%. Якщо у розслідуванні застосовувати експертизи, на важливості яких було наголошено вище, то цей показник зростатиме.

Висновки. Підбиваючи підсумок, зазначимо, що використання спеціальних знань під час розслідування втягнення неповнолітнього в заняття проституцією та сутенерство має важливе значення протягом усього кримінального провадження. Вони можуть використовуватись як безпосередньо конкретно особою, так і опосередковано. Залучення відповідних спеціалістів до проведення огляду місця події дає позитивні результати: вилучається більша кількість доказової інформації, яку можна використовувати у розслідуванні зазначених кримінальних правопорушень. У досліджуваних кримінальних провадженнях в основному призначаються судово-медичні та різні види судово-біологічних експертиз. Трасологічні експертизи, а також інші криміналістичні експертизи призначаються досить рідко.

Список використаних джерел:

1. Береза К.Ю. Організаційно-тактичні аспекти використання спеціальних знань у розслідуванні злочинів, пов'язаних зі створенням або утриманням місць розпусти і звідництвом. Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ : Збірник наукових праць. 2015. № 4. С. 303–309.
2. Бишевец О.В. Використання спеціальних знань у доказуванні в кримінальних провадженнях. Вісник кримінального судочинства. № 2. 2015. С. 187–193.
3. Васильев В.Л., Смирнов В.П., Мамайчук И.И. Использование психолога в качестве консультанта, специалиста и эксперта на предварительном следствии: Юридическая психология: Хрестоматия. 26 авг. 2005 р. URL: <http://yurpsy.fatal.ru/help/xrest/text/spe/05.htm>.
4. Грамович Г.И. Тактика использования специальных знаний в раскрытии и расследовании преступлений : Учебное пособие. Мн.: МВШ МВД СССР, 1987. 66 с.
5. Дмитриев А.С. Судебная психиатрия: учебник / А. С. Дмитриев, Т. В. Клименко. М.: Юристъ, 1998. 408 с.
6. Дулов А.В. Тактика следственных действий / А. В. Дулов, П. Д. Нестеренко. Мн., «Вышэйш. школа», 1971. 272 с.
7. Зуев Е.И. Совершенствование использования специальных познаний следственными аппаратами органов внутренних дел. Повышение эффективности использования криминалистических методов и средств расследования преступлений: Труды Академии МВД СССР. М., 1985. С. 65–78.
8. Кисин М. В. Следы крови : пособие / М. В. Кисин, А. К. Туманов. М., изд. ВНИИ МВД СССР, 1972. 88 с.
9. Кримінальний процесуальний Кодекс України від 13 квітня 2012 року № 4651-VI. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4651-17>.
10. Огляд місця події: виявлення та вилучення об'єктів біологічного походження: Методичні рекомендації. Міністерство внутрішніх справ України, Державний науково-дослідний експертно-криміналістичний центр; / авт.-упоряд.: С. І. Перлін, С. О. Шевцов, Н. М. Косміна, В. В. Іонова. Х.: Х.: ФО-П Чальцев О. В.. 2009. 100 с.
11. Пиріг І.В. Теорія і практика використання спеціальних знань у розслідуванні розкрадань вантажів на залізничному транспорті: дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.09 «Кримінальний процес та криміналістика; судова експертиза». К., 2006. 205 с.
12. Романюк Б.В. Сучасні теоретичні та правові проблеми використання спеціальних знань у досудовому слідстві: Монографія. К.: Національна академія внутрішніх справ України, 2002. 196 с.
13. Справа № 297/2471/13-к, Архів Березівського районного суду Закарпатської обл., 2013 р.
14. Чаплинський К.О. Тактика використання спеціальних знань у системі тактичного забезпечення досудового розслідування. Навчальний вісник ДДУВС, спец. випуск. №57. 2011. С. 232–238.
15. Юрин А.И. Выявление и направление вещественных доказательств на судебно-медицинскую экспертизу: лекция / А. И. Юрин, Ю.Д. Федоров. Ташкент, 1974. 20 с.

УДК 343.2

МАЗУРОК О.Я.

ТЕХНІКО-КРИМІНАЛІСТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ У СФЕРІ РОЗШУКУ БЕЗВІСНО ВІДСУТНІХ ОСІБ

У статті розкрито особливості техніко-криміналістичного забезпечення діяльності Національної поліції у сфері розшуку безвісно відсутніх осіб.

Ключові слова: слідчий, працівник оперативного підрозділу, техніко-криміналістичне забезпечення, розшук, безвісно відсутня особа, технічні засоби.

В статье раскрыты особенности технико-криминалистического обеспечения деятельности Национальной полиции в сфере розыска безвестно отсутствующих лиц.

Ключевые слова: следователь, работник оперативного подразделения, технико-криминалистическое обеспечение, розыск, без вести пропавший, технические средства.

The article reveals peculiarities of the technical and forensic provision of the activities of the National Police in search of missing persons.

Key words: investigator, employee of the operational unit, technical and forensic support, search, missing person, technical means.

Вступ. Із моменту набуття чинності Кримінальним процесуальним кодексом України у 2012 р. (далі – КПК України), а також прийнятими на його основі підзаконними актами було істотно змінено порядок розгляду заяв і повідомлень про безвісну відсутність особи. Сьогодні якщо протягом 24 годин після подання заяви про безвісне зникнення людини перевірочними заходами Національній поліції України не вдалося встановити місцезнаходження безвісно відсутньої особи, відомості про цю подію вносяться до ЄРДР. Факт зникнення людини попередньо кваліфікується як умисне вбивство за ст. 115 Кримінального кодексу України (далі – КК України) і перекваліфікується тільки тоді, коли в ході досудового розслідування буде встановлено вчинення іншого злочину. Така практика початку кримінального провадження за вказаними фактами зумовлена насамперед загрозою збільшення кількості нерозкритих убивств.

Однією з найважливіших умов підвищення ефективності діяльності Національної поліції у сфері розшуку безвісно відсутніх осіб є формування та використання науково обґрунтованих криміналістичних рекомендацій щодо відповідного реагування на заяви та повідомлення про вказані факти, швидкого й повного розслідування та розкриття злочинів, пов'язаних із безвісною відсутністю людини.

Проведене упродовж 2015–2017 рр. інтерв'ювання слідчих і співробітників оперативних підрозділів Національної поліції засвідчує, що більшість респондентів (92% усіх опитаних осіб) вважають, що результативність розшуку безвісно відсутніх осіб і розкриття злочинів за такими фактами залежить від належного техніко-криміналістичного забезпечення вказаного виду діяльності.

Питання техніко-криміналістичного забезпечення слідчої та розшукової роботи Національної поліції й інших правоохоронних органів завжди знаходилося в центрі уваги вчених-криміналістів. Так, окремі аспекти вказаної проблематики розглядалися в роботах вітчизняних і закордонних авторів (Т.В. Авер'янова, Л.Є. Ароцкер, Р.С. Белкін, О.М. Васильєв, А.І. Вінберг, В.О. Волинський, В.Г. Гончаренко, Г.О. Грановський, А.В. Дулов, В.А. Журавель, Є.І. Зуєв, В.Я. Колдін, Ю.Г. Корухов, Б.М. Комаринець, О.О. Леві, В.К. Лисиченко, М.С. Салтєвський, М.Я. Сегай, М.О. Селіванов, В.О. Снетков, В.І. Шиканов, О.Р. Шляхов, В.Ю. Шепітько,

© МАЗУРОК О.Я. – здобувач кафедри криміналістики та судової медицини (Національна академія внутрішніх справ)

М.П. Яблоков та ін.). Проведений нами аналіз робіт цих авторів показує, що їхній доробок має велике теоретичне й практичне значення, однак дослідження особливостей техніко-криміналістичного забезпечення розшуку безвісно відсутніх осіб ними не здійснювалися.

Постановка завдання. Отже, наразі актуальним науковим завданням є висвітлення особливостей техніко-криміналістичного забезпечення діяльності Національної поліції у сфері розшуку безвісно відсутніх осіб, що й стало метою написання цієї статті.

Результати дослідження. Розвиток криміналістики завжди був пов'язаний із постійним удосконаленням технічних засобів. Хочемо відмітити, що законодавець використовує сьогодні термін «технічні засоби». Порядок використання технічних засобів визначений у ст. ст. 27, 103, 104 КПК України.

Водночас серед учених досі немає єдності думок щодо вказаного поняття. Учені-криміналісти застосовують як термін «науково-технічні засоби», так і термін «технічні засоби» [1]. Вважаємо вдалим визначення, сформульоване В.Г. Гончаренком, який під науково-технічними засобами в слідчій практиці розуміє систему загальних технічних, пристосованих і спеціально розроблених приладів, апаратів, устаткування, інструментів, пристосувань, матеріалів і методів їх застосування з метою виявлення, фіксації, вилучення, дослідження доказів для найефективнішого проведення розслідування та запобігання злочинам [2, с. 10].

У криміналістичних джерелах на важливості використання спеціальних засобів і пристроїв у сфері кримінального провадження в діяльності слідчого, криміналіста постійно наголошують учені. Оскільки технічні засоби, методи, прийоми роботи з доказами розробляє криміналістика, то є підстави говорити про техніко-криміналістичне забезпечення.

Техніко-криміналістичне забезпечення слідчої чи оперативно-розшукової діяльності розглядають у науковій і практичній площині. У цілому під техніко-криміналістичним забезпеченням розуміють систему теоретичних положень і відповідних техніко-криміналістичних рекомендацій щодо розроблення, запровадження до практичної діяльності та застосування технічних засобів із метою збирання, дослідження, оцінки й використання криміналістично значущої інформації. При цьому науковий аспект передбачає формування системи наукових положень щодо застосування технічних засобів, які адресуються слідчим, спеціалістам, експертам; використання одержаних результатів. У практичному значенні техніко-криміналістичне забезпечення є сукупністю технічних пристроїв, інструментів, пристосувань, які застосовуються під час виконання слідчих, оперативних і експертних дій [3, с. 213–214].

Уповноважені особи, які в силу своїх посадових обов'язків задіяні у правозастосовній сфері вирішення заяв і повідомлень про безвісну відсутність особи, її розшуку, а також у здійсненні розслідування за вказаними фактами, не можуть здійснювати професійну діяльність на належному рівні без наявності спеціальних знань і вмінь застосування науково-технічних засобів.

Так, у ході проведення слідчих (розшукових) дій, негласних слідчих (розшукових) дій і оперативно-розшукових заходів під час розшуку безвісно відсутніх осіб і розслідування злочинів за вказаними фактами застосовуються технічні заходи з метою збору, дослідження різноманітної криміналістично значущої (розшукової та доказової інформації). При цьому важливе значення мають як ідеальні (сліди пам'яті людини), так і матеріальні чи віртуальні сліди.

Віртуальні (інформаційні) сліди будуть міститися в мобільному телефоні, комп'ютері, фотоапараті, відеокамері безвісно відсутньої особи, на банківській карті тощо. Тому, здійснюючи розшук безвісно відсутніх осіб, окрім традиційних способів доцільно використовувати нові напрямки, пов'язані з мережею Інтернет і новітніми технологіями.

Говорячи про матеріальні джерела розшукової інформації, маємо на увазі такі сліди: а) життєдіяльності безвісно відсутньої особи; б) учинення злочину відносно безвісно відсутньої особи (убивство, викрадення людини тощо); в) сліди злочинця [4, с. 28–29].

В якості останніх слідів, згідно з вивченими кримінальними провадженнями, частіше за все виступали фотознімки, сліди рук, зразки почерку, тканини одягу, сліди ніг, крові, волосся й інші об'єкти. Для їх виявлення та вилучення використовуються традиційні засоби та методи криміналістичної техніки. Слід зауважити, що особливості проявляються насамперед у тактиці пошуку цих слідів, у встановленні причинного зв'язку між ними та життєдіяльністю безвісно відсутньої особи й обставинами її раптового зникнення. Пошук указаних слідів здійснюється за місцем проживання, останнім місцем перебування, роботи чи відпочинку безвісно відсутньої особи, зокрема, шляхом проведення огляду місця події, а також інших видів огляду й інших слідчих (розшукових) дій, негласних слідчих (розшукових) дій і оперативно-розшукових заходів. Важливо, щоб усі необхідні процесуальні дії й оперативно-розшукові заходи були проведені

своєчасно та в повному обсязі. При цьому високої якості отриманих результатів від їхнього проведення не можна досягти за умови лише повного дотримання вповноваженими особами процесуальних норм і правил. Тільки за умови поєднання процесуальних приписів і криміналістичних рекомендацій слідчий, оперативний працівник можуть від кожного проведеного заходу отримати максимальну інформативність, яка буде мати доказове значення в кримінальному провадженні.

Так, під час огляду місця події чи місця проживання безвісно відсутньої особи чи останнього місця її перебування (роботи) найчастіше використовуються засоби й прилади, що входять до криміналістичного комплексу спеціаліста-криміналіста. Це фотонабір; набір технічних засобів для роботи зі слідами; приналежності для огляду й вилучення речових доказів (лупа, свічка, електричний ліхтар, ніж, ножиці, викрутка, гумові рукавички); комплект інструментів для виконання вимірювань під час фіксації обстановки, виявлення та вилучення речових доказів, відбору й упаковки проб різних об'єктів і зразків для порівняльних досліджень тощо.

Серед спеціальних наборів використовується так звана біологічна валіза, дактилоскопічна валіза, набір «Крапля».

Важливе значення має також використання різних видів шупів, призначених для пошуку предметів, що знаходяться в м'яких меблях, землі, у снігу, у різноманітних сипучих матеріалах. Якщо для перевірки версій і проведення розшукових робіт необхідне буріння заглиблень у ґрунті й одержання його зразків, то застосовуються ручні бури й мотобури.

Магнітні шукачі (підйомники) застосовуються для виявлення предметів, повністю або частково виготовлених із магнітних металів (залізо, чавун, сталь, нікель і т. п.), що знаходяться в траві, снігу, воді й інших рідинах, вигрібних ямах із нечистотами й іншими нещільними середовищами. Ці прилади можуть бути також застосовані для пошуку предметів із магнітних металів, що знаходяться на невеликій глибині (3–5 см) у піску,пилу, обпилюваннях, опалому листі.

Так, наприклад, пошук на дні ріки здійснюється шляхом тралення дна з берега або з човна за допомогою магнітної голівки, також прив'язаної до тичини або прикріпленої до канатика. Перед початком пошуку досліджувана ділянка розбивається на квадрати шляхом установки орієнтирів із тичин або поплавців, після чого магніт протягається вперед і назад уздовж або впоперек відзначеного простору з таким розрахунком, щоб жодна частина обстежуваної ділянки не виявилася недослідженою [5, с. 78–79].

Під час пошуків у водоймах може бути корисним застосування тралу, що опускається з човна й протягується по дну. Після того, як він зачепив який-небудь предмет, він витягається. Інколи доречним є застосування металошукачів [6, с. 114], приладів підповерхневого зондування [7, с. 262], ультрафіолетових освітлювачів.

Застосування ультрафіолетових освітлювачів дозволяє виявляти невидимі або слабко видимі сліди крові, сперми, слини, сліди рук або взуття тощо, а також диференціювати зовні однакові, однак різні за хімічним складом об'єкти. Вони можуть бути корисні для пошуку місць поховань трупів у стінах, що виявляються завдяки люмінесценції, яка відрізняється частковим фарбуванням стін, що на перший погляд є непомітним, та ін.

Найчастіше для результативності огляду чи обшуку як у приміщенні, так і на відкритій місцевості застосовують різного роду освітлювальні засоби (потужні ліхтарі з батарейним живленням, переносні лампи тощо).

Для вивчення внутрішніх порожнин різних об'єктів, наприклад, внутрішності передбачуваної схованки через просвердлений отвір, можуть бути використані прилади, які називаються інтроскопами й застосовуються в деяких медичних і технічних дослідженнях. Для зручності дослідження важкодоступних поверхонь, наприклад, днища шафи, що стоїть на ніжках, для встановлення того, чи не прикріплене що-небудь до нього, використовується дзеркало, закріплене під кутом до металевої ручки. У деяких системах таких дзеркал поруч із ними розташовується невелика електролампочка, живлення якої розміщене в потовщенні ручок. За відсутності такого підсвічування дзеркало використовується одночасно з електроліхтарем.

Для вивчення під час обшуку різних поверхонь, а також для попереднього дослідження предметів, що вилучаються, насамперед документів, зазвичай застосовуються лупи з великим полем зору й невисоким ступенем збільшення. Особливо зручна для цієї мети лупа з підсвічуванням, що є в комплекті науково-технічних засобів для слідчого.

У ході проведення процесуальних і оперативно-розшукових дій широко використовуються засоби для пакування й опечатування предметів, що вилучаються: поліетиленові й паперові мішки різних розмірів, картонні коробки, пакувальний папір, шпагат, липка стрічка, сургуч для опечатування й печатка [5, с. 79].

Вищерозглянуті технічні засоби значно підвищують результативність сприйняття інформації про обставини, що передували зникненню особи, імовірного вчиненню злочину щодо неї; забезпечують точну фіксацію об'єктів, фактів і обставин, а також накопичення, оброблення й видачу необхідної інформації, полегшують її вивчення.

Крім зазначених, застосовуються технічні засоби фотографування, відеозапису тощо (що за своїм функціональним призначенням можуть бути процесуальними), персональна комп'ютерна техніка, яка допомагає слідчому складати проекти кримінально-процесуальних актів (за функціональним призначенням є організаційними); організаційно-процесуальні й інформаційно-пошукові системи Національної поліції України (наприклад, Єдиний реєстр досудових розслідувань; база даних щодо невідомих трупів, безвісти зниклих і хворих, що не можуть повідомити своїх даних, тощо).

Висновки. Техніко-криміналістичне забезпечення діяльності Національної поліції у сфері розшуку безвісно відсутніх осіб є важливим інструментарієм оптимізації вказаного виду діяльності Національної поліції та підвищення її ефективності. Тому розглянуті у статті питання є актуальними як із теоретичного, так і з практичного погляду, а враховуючи швидкий розвиток науково-технічного прогресу, що є безперервним процесом розвитку науки, техніки й технологій, указана тема потребує подальшого дослідження. Перспективним напрямом майбутніх досліджень є питання інтегрування безпілотних технологій у діяльність Національної поліції у сфері розшуку безвісно відсутніх осіб.

Список використаних джерел:

1. Хараберюш І.Ф. Використання науково-технічних засобів в правоохоронній діяльності. Часопис академії адвокатури України. № 12 (2011'3). URL: <http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/Chaau/2011-3/11hifvdp.pdf>.
2. Гончаренко В.И. Научно-технические средства в следственной практике. К., 1984. 150 с.
3. Черноус Ю.М. Техніко-криміналістичне забезпечення розслідування злочинів. Право і суспільство. 2011. № 6. С. 213–217.
4. Петросян В.О. Использование криминалистических методов и средств в розыске без вести пропавших граждан: дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 1998. 186 с.
5. Іщенко А.В., Шевченко А.С. Криміналістичне забезпечення розшуку безвісно відсутніх осіб: посібник / за заг. ред. І.П. Красюка. К.: РВВ МВС України, 2005. 146 с.
6. Біленчук П.Д., Гель А.П., Салтевський М.В., Семаков Г.С. Криміналістика (криміналістична техніка): курс лекцій. К.: МАУП, 2001. 216 с.
7. Бастрыкин А.И. Криминалистика. Техника, тактика и методика расследования преступлений: научно-практическое пособие. С.-Пб.: Ореол, 2008. 480 с.

ВИЗНАННЯ ДОКАЗІВ НЕДОПУСТИМИМИ ЯК ПРОЦЕСУАЛЬНИЙ НАСЛІДОК НЕДОТРИМАННЯ ТА ПОРУШЕННЯ ЗАСАД КРИМІНАЛЬНОГО ПРОВАДЖЕННЯ

Статтю присвячено дослідженню одного із системи процесуальних наслідків недотримання та порушення засад кримінального провадження – визнання доказів недопустимими. У цьому контексті проаналізовано ті засади кримінального провадження, які здійснюють безпосередній регуляторний вплив на процес збирання, перевірки й оцінки доказів. Зроблено висновок про те, що докази, отримані з порушенням вимог, установлених засадами кримінального провадження в кримінальному процесуальному законі, повинні визнаватися недопустимими, тобто такими, що не мають юридичної сили й не можуть бути покладені в основу підозри чи обвинувачення у вчиненні кримінального правопорушення, а також установлення будь-яких інших обставин, що мають значення для кримінального провадження.

Ключові слова: засади кримінального провадження, наслідки недотримання та порушення засад кримінального провадження, визнання доказів недопустимими, законність, презумпція невинуватості, право на захист.

Статья посвящена исследованию одного из системы процессуальных последствий нарушения принципов уголовного производства – признания доказательств недопустимыми. В этом контексте проанализированы те принципы уголовного производства, которые имеют непосредственное регуляторное влияние на процесс собирання, проверки и оценки доказательств. Сделан вывод о том, что доказательства, полученные с нарушением требований, установленных принципами уголовного производства в уголовном процессуальном законе, должны признаваться недопустимыми, то есть такими, которые не имеют юридической силы и не могут быть положены в основу подозрения или обвинения в совершении уголовного правонарушения, а также установления каких-либо других обстоятельств, которые имеют значение для уголовного производства.

Ключевые слова: принципы уголовного производства, последствия несоблюдения и нарушения принципов уголовного производства, признание доказательств недопустимыми, законность, презумпция невиновности, право на защиту.

This article is devoted to a research of one of the system of procedural consequences of violation of the principles of criminal proceedings – recognitions of proofs inadmissible. In this context those principles of criminal proceedings which have direct regulatory influence on process of collecting, check and assessment of proofs are analyzed. The conclusion is drawn that the evidence obtained with violation of the requirements established by the principles of criminal proceedings in the criminal procedural law has to be recognized as inadmissible – such which have no validity and cannot be the basis for suspicion or charge of commission of criminal offense and also establishment of any other circumstances which matter for criminal proceedings.

Key words: principles of criminal proceedings, consequence of non-compliance and violation of the principles of criminal proceedings, recognition of proofs inadmissible, legality, presumption of innocence, right of defense.

Вступ. Чинний Кримінальний процесуальний кодекс України (далі – КПК України) ввів низку правових положень у ранг загальних засад кримінального провадження (ч. 1 ст. 7). Тим самим на формально-юридичному (законодавчому) рівні була поставлена крапка в багаторічній дискусії процесуалістів щодо необхідності закріплення засад (принципів) кримінального процесу в правових нормах.

© МАМКА Г.М. – кандидат юридичних наук, професор кафедри кримінального права та кримінології (Університет державної фіскальної служби України)

Як указує В.В. Навроцька, одне з найбільш дискусійних питань, пов'язаних з ознаками принципів (засад), стосується закріплення таких ідей у правових нормах. Автор наводить декілька поглядів, що сформувались у процесуальній літературі із цього питання, та підтримує той із них, який визнає засадами (принципами) кримінального процесу як галузі права тільки ті фундаментальні ідеї та положення, які закріплені в законі [1].

Цілком погоджуючись із таким підходом, зазначимо, що смисл і значення нормативно-го закріплення засад кримінального провадження полягає в забезпеченні правової визначеності кримінальної процесуальної діяльності, установленні основи для вирішення прикладних процесуальних питань як загального, так і спеціального характеру, нормативного врегулювання окремих інститутів кримінального процесуального права та їх удосконалення.

Теорія кримінального процесу традиційно визнає однією з ознак засад кримінального провадження те, що їх порушення в правозастосовній практиці тягне за собою скасування відповідних процесуальних рішень [2, с. 35; 3, с. 83–84; 4, с. 171; 5, с. 28]. Насправді ж системний характер дії засад кримінального провадження, особливо тих, які є загальноправовими, конституційними, зумовлює й систему процесуальних наслідків недотримання та порушення засад кримінального провадження. Такими наслідками можуть бути, зокрема, скасування процесуальних рішень, визнання одержаних доказів недопустимими, ухвалення відповідних процесуальних рішень (наприклад, про закриття кримінального провадження, про зобов'язання припинити дію виправдувального вироку тощо), притягнення осіб, винних у такому порушенні, до відповідного виду юридичної відповідальності, відшкодування шкоди, заподіяної особі незаконним притягненням до кримінальної відповідальності, та ін.

Комплекс наслідків недотримання та порушення засад кримінального провадження містить у собі заходи, що мають прямий (безпосередній) або непрямий (опосередкований) зв'язок із конкретними процесуальними актами, що призвели до недотримання чи порушення засади кримінального провадження. Водночас усі вони мають індивідуальний характер і можуть застосовуватись як окремо, так і в поєднанні, залежно від ситуації та мети, яка ними переслідується.

Принципам права загалом, як і кримінального процесуального права зокрема, приділяється достатньо уваги в навчальній і науковій літературі. У теорії, науці кримінального процесу ця проблематика незмінно висвітлюється у відповідних розділах підручників, навчальних посібників, присвячених їй і окремі монографічні дослідження (С.А. Альперта, А.В. Гриненка, Ю.М. Грошевого, А.Я. Дубинського, Т.М. Добровольської, П.М. Давидова, І.Л. Зінченко, Г.К. Кожевникова, А.В. Кочури, О.П. Кучинської, Л.М. Лобойка, В.Т. Маляренка, М.А. Маркуш, М.М. Михеєнкі, В.В. Навроцької, В.Т. Нора, В.О. Попелюшка, В.М. Тертишника, О.Л. Ципкіна, В.П. Шибіка, М.Л. Якуба та ін.), а також наукові конференції.

У роботах цих та інших авторів засади (принципи) кримінального провадження (процесу) зазнали доволі широкого та різнобічного дослідження на різних етапах розвитку вітчизняної кримінальної процесуальної науки та практики. Однак що стосується процесуальних наслідків недотримання та порушення засад кримінального провадження, то ці питання переважно обмежені вказівкою на юридичну нікчемність відповідних процесуальних рішень і дій.

Наведені обставини свідчать про необхідність наукового дослідження процесуальних наслідків недотримання та порушення засад кримінального провадження з урахуванням сучасного стану розвитку законодавства з метою формулювання положень, спрямованих на вдосконалення відповідної теоретичної моделі, виявлення проблем її реалізації, розроблення рекомендацій щодо вдосконалення кримінального процесуального законодавства та практики його застосування.

Постановка завдання. Метою цієї статті є дослідження одного із системи наслідків недотримання та порушення засад кримінального провадження – визнання доказів недопустимими.

Результати дослідження. Система засад кримінального провадження являє собою комплекс взаємопов'язаних і взаємодіючих положень, що є необхідними та достатніми для належного порядку здійснення кримінального провадження. Ці положення не встановлюються окремо взятими нормами, якими б об'ємними за обсягами вони не були. Зміст кожної із засад кримінального провадження розкривається в нормах, в яких найбільш загальний характер мають ті, що формулюють саму засаду, а інші розраховані на безпосередню регламентацію правовідносин з урахуванням вихідного засадничого правоположення.

Як указує О.П. Кучинська, не можна повністю й однозначно ототожнювати принцип із будь-якою конкретною нормою кримінального процесуального закону чи іншого нормативного документа. Для тлумачення змісту цієї тези автор ставить запитання: «Чи може конкретна норма закону відобразити зміст процесуального принципу?». Безсумнівно, відповідь буде позитивною,

але чи зможе одна норма повністю розкрити його зміст? Напевно, що ні, принаймні не завжди, навіть незважаючи на те, що норми-принципи характеризуються високим рівнем узагальнення та являють собою концентроване відображення змісту того чи іншого принципу. Таким чином, принципи кримінальної процесуальної діяльності можуть бути як закріплені в конкретних нормах, так і виводитися із сукупності норм. Надалі автор наводить види таких норм: 1) статті, які містять перелік або найменування принципів; 2) статті, що містять короткий або непрямий опис сутності принципу; 3) статті, які містять конкретний зміст принципу з високим ступенем деталізації. Отже, принципи можуть виражатися не тільки окремими статтями, а й цілими групами статей або навіть процесуальними інститутами, інколи навіть поєднуючи декілька видів закріплюючих норм [6, с. 120–121].

Визнана системність засад кримінального провадження в контексті розгляду питання про процесуальні наслідки їх недотримання та порушення зумовлює, по-перше, висновок про те, що порушення чи невиконання вказівки змісту однієї із засад кримінального провадження тягне за собою порушення інших засад. Небезпечний наслідок виявляється в тому, що змінюється стан усієї системи або її інших елементів, який з'являється внаслідок порушення чи невиконання вказівки змісту однієї із засад [7, с. 146]; по-друге, процесуальні наслідки недотримання та порушення засад кримінального провадження також мають системний характер.

У системі процесуальних наслідків недотримання та порушення засад кримінального провадження особливу увагу слід звернути на інститут визнання доказів недопустимими. Такий вибір предмета дослідження насамперед зумовлений як важливістю й оперативністю вказаного засобу усунення негативних наслідків недотримання та порушення засад кримінального провадження для доказування, так і визначеним обсягом наукової статті, у межах якої неможливо розглянути всю систему таких засобів.

Інститут визнання доказів недопустимими ґрунтується на конституційному положенні про те, що обвинувачення не може ґрунтуватися на доказах, одержаних незаконним шляхом, а також на припущеннях (ч. 3 ст. 62 Конституції України). Конституційний Суд України роз'яснив, що обвинувачення особи у вчиненні злочину не може ґрунтуватися на доказах, одержаних у результаті порушення або обмеження її конституційних прав і свобод, крім випадків, у яких Основний Закон України допускає такі обмеження; обвинувачення у вчиненні злочину не може бути обґрунтоване фактичними даними, одержаними в незаконний спосіб, а саме: із порушенням конституційних прав і свобод людини й громадянина; із порушенням установлених законом порядку, засобів, джерел отримання фактичних даних; не уповноваженою на те особою тощо [8].

Системне тлумачення норм статей 86–88 КПК України щодо поняття та змісту недопустимості доказів дає підстави для висновку, що в широкому значенні недопустимим є доказ, який отриманий із порушенням порядку, встановленого КПК (ст. 86 КПК України). Безперечно, недопустимими є докази, отримані внаслідок істотного порушення прав і свобод людини (ст. 87 КПК України). За загальним правилом, недопустимими для підтвердження винуватості підозрюваного, обвинуваченого у вчиненні кримінального правопорушення є докази, які стосуються судимостей підозрюваного, обвинуваченого або вчинення ним інших правопорушень, що не є предметом цього кримінального провадження, а також відомості щодо характеру й окремих рис характеру підозрюваного, обвинуваченого (ч. 1 ст. 88 КПК України) [9, с. 303].

Отже, визнання доказів недопустимими відбувається внаслідок недотримання та порушення насамперед засади законності як універсального правового принципу. Відповідно до ч. 1 ст. 9 КПК України під час кримінального провадження суд, слідчий суддя, прокурор, керівник органу досудового розслідування, слідчий, інші службові особи органів державної влади зобов'язані неухильно додержуватися вимог Конституції України, КПК України, міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, вимог інших актів законодавства. Дії відповідних учасників кримінального провадження щодо збирання, перевірки й оцінки доказів у кримінальному провадженні повинні відповідати чинному кримінальному процесуальному законодавству. Будь-які порушення в порядку одержання доказів можуть стати підставою для подальшого визнання доказів недопустимими.

Так, ухвалою від 26 липня 2016 р. Довгинцівський районний суд м. Кривого Рогу Дніпропетровської області задовольнив клопотання захисників про визнання доказів (відеозаписів, які містяться на DVD-дисках, що знаходяться в конвертах у матеріалах провадження) недопустимими. Своє рішення суд обґрунтував тим, що всупереч вимогам закону диски знаходяться в конвертах, які не опечатані та не підписані, на них не відображена інформація, що міститься на дисках, не встановлено власника цих документів [10].

Ст. 10 КПК України закріплено засаду рівності перед законом і судом. Положення про рівність перед законом і судом діє протягом усього кримінального провадження, стосується всіх його напрямів, зокрема кримінального процесуального доказування. Жоден доказ не має наперед установленної сили, оцінка доказів здійснюється за внутрішнім переконанням слідчого, прокурора, слідчого судді, суду, що ґрунтується на всебічному, повному й неупередженому дослідженні всіх обставин кримінального провадження, на підставі закону. Під час оцінки доказів, вирішення заявлених клопотань посадові особи не повинні надавати будь-яких переваг, ігнорувати свідчення осіб чи надані ними матеріали. Під час проведення процесуальних дій слідчий, прокурор, слідчий суддя, суд зобов'язані рівною мірою забезпечувати повагу честі та гідності, охорону прав і свобод усіх осіб, які беруть у них участь [11, с. 110].

Порушення засади рівності перед законом і судом, допущене під час збирання, перевірки й оцінки доказів, є достатньою підставою для визнання таких доказів недопустимими.

Низка засад кримінального провадження охороняє конституційні права громадян на повагу до людської гідності, свободу й особисту недоторканність, недоторканність житла чи іншого володіння особи, таємницю спілкування, приватного (особистого та сімейного) життя, приватну власність, свободу від самовикриття та право не свідчити проти близьких родичів і членів сім'ї (ст. ст. 11–16, 18 КПК України).

При цьому поряд із тим, що в ч. ч. 1, 2 ст. 87 КПК України закріплені підстави для безперечного визнання недопустимими доказів, отриманих унаслідок істотного порушення прав і свобод людини, будь-яке порушення вищевказаних прав і свобод людини, допущене під час одержання доказів, має стати підставою для розгляду питання щодо допустимості таких доказів і визнання їх такими, що не мають юридичної сили.

Визнання доказів недопустимими має стати процесуальним наслідком і для допущених порушень засади презумпції невинуватості та забезпечення доведеності вини (ст. 17 КПК України). У контексті збирання доказів особливе значення мають ті положення презумпції невинуватості, які встановлюють відсутність обов'язку кожної людини доводити свою невинуватість у вчиненні кримінального правопорушення, відсутність відповідальності підозрюваного, обвинуваченого за відмову від давання свідчень і неможливість обґрунтування підозри, обвинувачення доказами, отриманими незаконним шляхом.

Слід зазначити, що незважаючи на загальне визнання презумпції невинуватості, ставлення до положення щодо відсутності в підозрюваного, обвинуваченого обов'язку доводити свою невинуватість як у юридичній науці, так і у світовій юридичній практиці не є однозначним [12, с. 42–43]. Проте вважаємо, що обов'язок доведення вини (невинуватості) у кримінальному процесі не може бути покладений на ту чи іншу сторону процесу залежно від її процесуальних інтересів. Зважаючи на те, що обов'язок доведення вини є похідним від презумпції невинуватості, яка є штучно створеним правовим явищем доказового права, він має бути чітко визначений і забезпечений для виконання. Беручи до уваги те, що у переважній більшості вітчизняний кримінальний процес є публічним, саме сторона обвинувачення, використовуючи усі надані їй законом засоби та способи, повинна спростовувати доводи захисту. І коли підозрюваний, обвинувачений не доводить належність і допустимість виправдувального доказу, то це логічно має означати тільки те, що це питання залишається відкритим (зокрема, для остаточного вирішення його судом).

Усі докази, отримані з порушенням засади презумпції невинуватості, повинні безумовно визначатися судом недопустимими. Будь-яке порушення права особи на захист, забезпечення якого визначене як засада кримінального провадження (ст. 20 КПК України), визнається істотним порушенням прав людини й основоположних свобод і стає безумовною підставою для визнання отриманих доказів недопустимими (п. 3 ч. 2 ст. 87 КПК України).

Порушення цієї засади під час збирання, перевірки й оцінки доказів можуть мати різноманітні форми, зважаючи на те, що право на захист є комплексним і включає в себе як мінімум право надати усні чи письмові пояснення з приводу підозри чи обвинувачення, право збирати й подавати докази, брати особисту участь у кримінальному провадженні, користуватися правовою допомогою захисника та ін.

Так, ухвалою від 13 червня 2016 р. Жовтневий районний суд міста Кривий Ріг задовольнив клопотання адвокатів у частині визнання речових доказів (відеодисків, які мають напис «Фото та відео слідчих дій») недопустимими доказами. Своє рішення суд обґрунтував тим, що сторона обвинувачення не ознайомила в порядку ст. 290 КПК України після закінчення досудового слідства сторону захисту з відеозаписами на цих дисках, тобто цей доказ не було відкрито стороні захисту, що унеможливило здійснення нею захисту в цій частині [13].

Ухвалою від 5 березня 2014 р. Генічеський районний суд Херсонської області задовольнив клопотання захисника обвинуваченої й визнав недопустимими докази, отримані досудовим розслідуванням у період із 23 квітня 2013 р. по 16 вересня 2013 р.: висновок експерта № 874-х від 24 липня 2013 р., протокол особистого огляду від 21 липня 2013 р., протоколи від 21 липня 2013 р. огляду та про результати контролю за вчиненням злочину. Своє рішення суд обґрунтував тим, що в цей період, коли були проведені відповідні процесуальні дії, сторона обвинувачення за наявності відповідних підстав не повідомила особі про підозру й не роз'яснила їй права підозрюваного, унаслідок чого особі не було надано можливості брати участь у цих процесуальних діях, особа була позбавлена можливості надавати пояснення та докази на свій захист, тобто було грубо порушене право її на захист [14].

Висновки. Визнання доказів недопустимими є процесуальним наслідком недотримання та порушення тих засад кримінального провадження, що поширюють свою безпосередню дію на процес збирання, перевірки й оцінки доказів. Докази, отримані з порушенням вимог, установлених засадами кримінального провадження в кримінальному процесуальному законі, повинні визнаватися недопустимими, тобто такими, що не мають юридичної сили й не можуть бути покладені в основу підозри чи обвинувачення в учиненні кримінального правопорушення, а також установлення будь-яких інших обставин, які мають значення для кримінального провадження.

Список використаних джерел:

1. Навроцька В.В. Поняття принципу (засади) кримінального процесу. Радник: українській юридичний портал. URL: <http://radnuk.info/statti/556-protses/15353-2011-01-23-01-49-18.html> (дата звернення: 21.02.2018).
2. Михеєнко М.М., Нор В.Т., Шибіко В.П. Кримінальний процес України: підручник. 2-ге вид., переробл. і доповн. Київ: Либідь, 1999. 536 с.
3. Тертишник В.М. Кримінально-процесуальне право України: підручник. 4-те вид., переробл. і доповн. Київ: А.С.К., 2003. 1120 с.
4. Галаган О.І., Письменний Д.П. Поняття та система засад (принципів) кримінального провадження. Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ. 2013. № 4. С. 167–172.
5. Кочура А.В. Принципи кримінального процесу України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.09. Харків, 2011. 181 с.
6. Кучинська О.П. Роль принципів кримінального провадження в механізмі забезпечення прав його учасників: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.09. Київ, 2013. 441 с.
7. Циганюк Ю.В., Костенко М.А. Онтологія системи засад кримінального провадження. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки. 2015. Вип. 3. Т. 3. С. 144–146.
8. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Служби безпеки України щодо офіційного тлумачення положення частини третьої статті 62 Конституції України від 20 жовтня 2011 р. № 12-рп/2011. Вісник Конституційного Суду України. 2011. № 6. С. 155.
9. Рожнова В.В. Недопустимість доказів у кримінальному провадженні. Юридичний часопис Національної академії внутрішніх справ. 2013. № 1. С. 301–306.
10. Ухвала Довгинцівського районного суду м. Кривого Рогу Дніпропетровської області від 26 липня 2016 р. у провадженні № 1-кп/211/39/16. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/63284152> (дата звернення: 21.02.2018).
11. Мамка Г.М. Рівність перед законом і судом – конституційна засада кримінального провадження, її сутність і зміст. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція. 2014. № 9–2. Т. 2. С. 108–111.
12. Мамка Г.М. Презумпція невинуватості та обов'язок доказування вини. Актуальні проблеми досудового розслідування: зб. тез доповідей IV Всеукр. наук.-практ. конф. (Київ, 1 липня 2015 р.). Київ: НАВС, 2015. С. 42–43.
13. Ухвала Жовтневого районного суду м. Кривого Рогу Дніпропетровської області від 13 червня 2016 р. у провадженні № 1-кп/212/94/16. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/58254847> (дата звернення: 21.02.2018).
14. Ухвала Генічеського районного суду Херсонської області від 5 березня 2014 р. у провадженні № 1-кп/653/25/14. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/47974615> (дата звернення: 21.02.2018).

ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ СЛІДЧИХ (РОЗШУКОВИХ) ДІЙ ЯК ЗАСОБІВ ДОКАЗУВАННЯ В КРИМІНАЛЬНОМУ ПРОВАДЖЕННІ

Розглянуто питання розвитку наукової думки щодо слідчих дій і їх значення для доказування в кримінальному процесі. Проаналізовано позиції вчених-процесуалістів і криміналістів стосовно цих питань. Доведено необхідність перегляду усталених поглядів на систематизацію та порядок проведення слідчих дій як основних засобів збирання доказів у кримінальному провадженні.

Ключові слова: *слідчі дії, кримінальне провадження, докази, ознаки.*

Рассмотрены вопросы развития научной мысли относительно следственных действий и их значения для доказывания в уголовном процессе. Проанализированы позиции ученых-процессуалистов и криминалистов по этим вопросам. Доказана необходимость пересмотра устоявшихся взглядов на систематизацию и порядок проведения следственных действий в качестве основных средств собирания доказательств в уголовном производстве.

Ключевые слова: *следственные действия, уголовное производство, доказательства, признаки.*

The questions of development of scientific thought about investigative actions and their significance for proving in criminal proceedings are considered. The positions of scholars-proceduralists and criminologists on these issues are analyzed. The necessity of reviewing the persistent views on systematization, and the procedure for conducting investigative actions as the main means of gathering evidence in criminal proceedings has been proved.

Key words: *investigative actions, criminal proceedings, evidence, signs.*

Вступ. У сучасних умовах проведення в Україні судово-правової реформи, яка втілюється в запровадженні у 2012 р. чинного Кримінального процесуального кодексу України, у змінах до Конституції України, в ухваленні низки законів щодо покращення кримінальної процесуальної діяльності, гостро постає питання узгодження національного кримінального процесу зі світовими і європейськими стандартами в цій сфері. На це спрямована реалізація Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020» за вектором безпеки, де передбачене проведення судової реформи, метою якої є реформування судоустрою, судочинства задля практичної реалізації принципів верховенства права й забезпечення кожному права на справедливий судовий розгляд справ незалежним і неупередженим судом. Усі ці кроки є свідченням зміни тих підходів, які панували в державі ще за часів СРСР щодо здійснення кримінального судочинства в цілому та проведення слідчих дій зокрема.

Зважаючи на суттєве значення слідчих (розшукових) дій як засобів доказування в кримінальному процесі, цій проблематиці присвячена значна кількість наукових праць відомих фахівців у галузі кримінального процесу та криміналістики, зокрема й монографічного характеру.

Питання регламентації слідчих дій як засобів доказування в кримінальному провадженні були предметом досліджень вітчизняних науковців: Ю.П. Аленіна, С.А. Альперта, С.Ф. Афанасьєва, Ю.М. Грошевого, О.П. Кучинської, В.Т. Маляренка, О.Р. Михайленка, М.М. Михеєнка, В.В. Молдована, С.М. Стахівського, В.М. Тертишника, Л.Д. Удалової, В.П. Шибіко, О.Г. Шило, В.І. Шишкіна, С.Г. Штогуна, О.Г. Яновської й інших.

Узагалі слід говорити про те, що за останні роки в країні відбулася зміна парадигми мислення, перехід від мислення посттоталітарного та посткомуністичного суспільства до мислення демократичного суспільства, життя якого засноване на загально визначених у всьому світі нормах і принципах міжнародного права, де панівною ідеєю є ідея прав людини. Саме тому підлягають перегляду усталені погляди на систематизацію та порядок проведення слідчих (розшукових) дій як засобів збирання доказів у кримінальному провадженні.

Постановка завдання. Метою статті є розгляд питання розвитку наукової думки щодо слідчих (розшукових) дій і їх значення для доказування в кримінальному процесі, аналіз позицій вчених-процесуалістів і криміналістів стосовно цих питань.

Результати дослідження. У чинному Кримінальному процесуальному кодексі України (далі – КПК України) [1, с. 94–96] порівняно з попереднім суттєво трансформовані підходи щодо регламентації багатьох слідчих дій. Протягом не одного десятиліття ученими та практиками здійснювалися пошуки адекватних засобів протидії організованій і корумпованій злочинності, вивчався позитивний світовий досвід виявлення та викриття замаскованих небезпечних злочинів, що сприяло законодавчому закріпленню нових засобів отримання інформації та формування доказів у кримінальному провадженні. У новому КПК України зазначені засоби пізнавальної діяльності представлені у вигляді інституту негласних слідчих (розшукових) дій. Отже, законодавцем здійснено спробу сформулювати визначення слідчих (розшукових) дій і негласних слідчих (розшукових) дій, але вони не розкривають їх основні визначальні ознаки. Це зумовлює дискусії серед науковців і практиків щодо їх розуміння, створює певні складнощі в процесі застосування. Таким чином, поглиблене дослідження слідчих (розшукових) дій як засобів пізнавальної діяльності в досудовому розслідуванні, з'ясування їх пізнавальної природи й процесуального значення додатково зумовлює актуальність цих питань.

Слід відзначити, що сьогодні законодавець відмовився від традиційних раніше очної ставки, виїмки, відтворення обстановки й обставин події, натомість передбачив одночасний допит раніше допитаних осіб, тимчасове вилучення майна (як захід забезпечення кримінального провадження), слідчий експеримент. Революційною новелою КПК України стало введення інституту негласних слідчих (розшукових) дій.

Діяльність органів досудового розслідування передбачає проведення в кримінальному провадженні різноманітних дій, що врегульовані кримінальним процесуальним законом. У зв'язку із цим їх називають процесуальними. Незалежно від їхніх безпосередніх завдань, ці дії загалом спрямовані на забезпечення повного, усебічного й об'єктивного розслідування учиненого суспільно небезпечного діяння. Активний пошуковий характер процесу розслідування, що пов'язаний зі збиранням, перевіркою, оцінюванням і використанням доказів, зумовлює виконання слідчим комплексу процесуальних дій. У науковій літературі такі дії можуть мати різну назву: «слідчі дії», «процесуальні дії», «інші процесуальні дії», проте всі вони мають єдине спрямування – вирішення завдань кримінального провадження. Ці поняття, на перший погляд, схожі між собою, проте детальний аналіз виявляє низку відмінних рис.

Процес формування слідчих дій як основних засобів доказування в кримінальному провадженні, визначення сутності кожної з них, установлення правил їх проведення триває не одне десятиліття.

Вивчення історичного аспекту розвитку теорії права, кримінального процесу й аналіз типових форм кримінального процесу різних епох дало можливість М.А. Чельцову-Бебутову й І.Я. Фойницькому знайти в кримінально-процесуальному законодавстві XIX–XX століть обов'язковість установлення матеріальної істини через дії, що тепер називаються слідчими.

І.Я. Фойницький зауважував, що у Зводі законів Російської імперії 1832 р. зібрання й запис в установленому порядку всіх доказів і встановлення істини здійснювалися через допити, обстеження, експертизи, обшуки й вилучення під час попереднього та формального розслідування. Таким чином, слідчим суддею вимагалось під час допиту «спробувати відкрити для себе правду через ретельне розпитування й ретельне спостереження підсудного» [2, с. 34].

Допит був одним із небагатьох на той час засобів установлення істини, що були в арсеналі поліції та суду. Допити, обшуки, огляди дозволяли шляхом усного, безпосереднього спілкування з обвинуваченим, підсудним, потерпілим, свідками отримати вагомий докази. Після зібрання та дослідження речових доказів була можливість співвіднести об'єктивні факти й інтелектуально-логічним шляхом відтворити істинні події скоєного злочину.

М.А. Чельцов-Бебутов відзначив, що кримінальному провадженню цього періоду характерні зачатки усності, відкритості й безпосередності, що разом мали допомогти встановити в суді матеріальну істину [3, с. 611].

Із наведених вище висловлювань убачається, що в ті часи матеріальну істину більшою мірою співвідносили з діяльністю судді під час вирішення кримінальної справи, а формальну істину – з досудовим провадженням.

Сучасна кримінальна процесуальна наука не проводить явної різниці між матеріальною та формальною істиною. Розкриття злочину шляхом проведення слідчих та інших процесуальних дій дозволяє відтворити картину події, співвіднести встановлені факти з обставинами, які супроводжували злочин, установити його основних учасників, їхні об'єктивні дії та суб'єктивні мотиви. Тим самим слідчий, прокурор, а надалі й суд віртуально створюють подію злочину, намагаючись установити об'єктивну істину.

Процес установлення істини в кримінальному судочинстві полягає в проведенні слідчих (розшукових) дій, які дозволяють виявити, закріпити, перевірити й використати докази, які містять відомості про подію злочину, винуватість особи, характер і розмір шкоди й інші обставини, що мають істотне значення для кримінального провадження. Слідчі (розшукові) дії є найбільш вагомими процесуальними діями, спрямованими на розкриття й розслідування злочину, які дозволяють зібрати, перевірити й оцінити докази в межах предмета доказування.

Науковці й дотепер по-різному підходять до визначення поняття слідчих (розшукових) дій. Певний час це зумовлювалося відсутністю їх визначення в нормах КПК України. У процесі тривалої дискусії під слідчими діями було запропоновано розуміти передбачену кримінально-процесуальним законом і забезпечену державним примусом сукупність операцій і прийомів, котрі здійснюються під час розслідування злочинів для виявлення, фіксації та перевірки фактичних даних, які мають значення доказів у кримінальному провадженні [4, с. 106].

Погляди дослідників стосовно цього поняття можна умовно поділити на дві групи. У широкому значенні це всі дії слідчого, які він здійснює під час досудового розслідування. У вузькому – це тільки дії слідчого, спрямовані суто на всебічне та повне встановлення обставин справи, на безпосереднє виконання завдань доказування.

Так, у широкому розумінні в науковій літературі слідчі дії переважно визначають як будь-які процесуальні дії слідчого [5, с. 94–96, 6 с. 202–203]. Дотримуючись такого погляду, О.М. Ларін, котрий слідчу дію визначав як спосіб реалізації норм кримінально-процесуального законодавства, навіть прийняття слідчим у межах порушеної кримінальної справи заяви про злочин або явки з повинною вважав слідчою дією [7, с. 98–101].

Через призму пізнавальної діяльності слідчого розглядає слідчі дії С.А. Шейфер, який зазначає, що вони є засобом збирання доказів, регламентованим кримінально-процесуальним законом, який полягає в здійсненні слідчим комплексу пізнавальних і засвідчувальних операцій, що відповідають особливостям певних слідів і пристосовані для ефективного відшукування, сприйняття та закріплення доказової інформації, що в них міститься [8, с. 23–24].

У науковій літературі є й погляд, згідно з яким слідчими діями є тільки пізнавальні дії слідчого. Так, Н.В. Жогін і Ф.Н. Фаткуллін визначають слідчу дію як таку, що проводиться відповідно до кримінально-процесуального закону з метою виявлення й закріплення доказів [9, с. 108–109]. І.Є. Биховський визначає слідчі дії як вид пізнавальної діяльності слідчого щодо виявлення, дослідження, фіксації й вилучення доказів [10, с. 27].

Інші науковці (М.М. Михеєнко, В.Т. Нор, В.П. Шибіко [11, с. 210], В.П. Горбачов [12, с. 63–64], Ю.М. Грошевий [13, с. 287], Л.Д. Удалова [14, с. 158], В.М. Тertiшник [15, с. 478]) визначають слідчі дії як частину процесуальних дій, що пов'язані з виявленням, фіксацією та перевіркою доказів у кримінальній справі.

Своє визначення поняття слідчих дій, яке дещо відрізняється від інших, надає С.М. Стахівський, указуючи на таку неодмінну їх ознаку, як процесуальний примус. Під слідчими діями дослідник розуміє частину процесуальних дій, які спрямовані на збирання й перевірку доказів у кримінальній справі та відрізняються від решти дій слідчого силою процесуального примусу [16, с. 7].

Деякі науковці не проводять визначених процедурних вимог розмежування між процесуальними та слідчими діями, а інколи їхні міркування мають суперечливий характер.

М.А. Погорецький приписує слідчим діям, крім функції отримання та перевірки доказів, ще й функцію оцінювання доказів [17, с. 150–156]. Він визначає слідчі дії як вид процесуальних дій, передбачених кримінально-процесуальним законом, що здійснюються у визначеному ним порядку повноваженими на це особами, які наділені владними повноваженнями примусового характеру для отримання доказів (виявлення фактичних даних та їхніх джерел, їх перевірки й оцінки та надання їм статусу доказів), їх перевірки й оцінки самих доказів і їх використання в кримінальній справі [18, с. 392–393].

До науковців, котрі схиляються до трактування слідчих дій у широкому розумінні, належить і А.Б. Соловйов, який під слідчими діями розуміє «детально регламентовані законом кримінально-процесуальні дії, що включають до своєї структури систему взаємопов'язаних операцій, зумовлених наявністю й своєрідним поєднанням у кожному з них загальнонаукових методів пізнання, які мають аспекти (сторони), що взаємодіють, і спрямовані на збирання та перевірку доказів із метою вирішення завдань кримінального судочинства» [19, с. 27].

Р.С. Белкін вважає, що сутність слідчих дій становлять процеси збирання, перевірки, оцінювання й використання доказів. Крім того, слідчі дії є способом здійснення слідчої діяльності, формою її організації, що не вичерпується роботою з доказами, а передбачає й інші кримінально-процесуальні процедури й організаційно-технічні заходи [20, с. 234].

Із прийняттям у 2012 р. чинного Кримінального процесуального кодексу України, глава 20 якого названа «Слідчі (розшукові) дії», указане питання вирішене на законодавчому рівні закріпленням у законі однозначної дефініції «слідчі (розшукові) дії». Так, згідно з п. 1 ст. 223 Кримінального процесуального кодексу України слідчі (розшукові) дії є діями, спрямованими на отримання (збирання) доказів або перевірку вже отриманих доказів у конкретному кримінальному провадженні.

Висновки. Підсумовуючи викладене, відзначимо, що наявне сьогодні законодавче закріплення визначення поняття слідчих (розшукових) дій частково вирішило питання щодо їх сутності, змісту та ролі в процесі доказування. Проте дослідження наукових праць із цієї проблематики свідчить про те, що вчені, які розкривали поняття слідчих дій через призму доказування, наділяли їх дещо різними функціями в забезпеченні процесу доказування.

Тому, незважаючи на надання однозначного законодавчо визначеного поняття слідчих (розшукових) дій у КПК України, на нашу думку, дискусія щодо їх сутності не знайшла свого остаточного розв'язання, що пов'язано з динамічністю, кардинальністю реформування кримінального процесуального законодавства та необхідністю подальшого осмислення можливості збирання доказів під час досудового розслідування взагалі та конкретних засобів такої діяльності зокрема.

Список використаних джерел:

1. Кримінальний процесуальний кодекс України: наук.-практ.комент. / за заг. ред. В.Г. Гончаренка, В.Т. Нора, М.Є. Шумила. К.: Юстініан, 2012. 1224 с.
2. Фойницький І.Я. Курс уголовного судопроизводства. В 2 Т. Т.1. СПб.: АЛЬФА, 1996. 607 с.
3. Чельцов-Бебутов М.А. Курс уголовного-процессуального права. Очерки по истории суда и уголовного процесса в рабовладельческом, феодальном и буржуазном государстве. СПб.: Равена, Альфа, 1995. 846 с.
4. Лук'янчиков Є.Д., Лук'янчиков Б.Є. Негласні слідчі (розшукові) дії – засоби процесуального доказування. Право України. 2014. № 10. С. 106–115.
5. Лузгин И.М. Расследование как процесс познания. М.: Юрид. лит., 1969. 176 с.
6. Советский уголовный процесс / под ред. Н.И. Бажанова. К., 1983. 240 с.
7. Ларин А.М. Работа следователя с доказательствами. М.: Юрид. лит., 1966. 156 с.
8. Шейфер С.А. Следственные действия. Основания, процессуальный порядок и доказательственное значение. Самара: Самарский ун-т, 2004. 225 с.
9. Жогин Н.В., Фаткуллин Ф.Н. Предварительное следствие в советском уголовном процессе. М.: Юрид. лит., 1965. 368 с.
10. Быховский И.Е. Процессуальные и тактические вопросы системы следственных действий: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1976. 32 с.
11. Міхєєнко М.М., Нор В.Т., Шибіко В.П. Кримінальний процес України: підруч. 2-ге вид., переробл. і допов. К.: Либідь, 1999. 534 с.
12. Горбачов В.П., Шаповалова Л.І., Шульга А.О. та ін. Прийняття процесуальних рішень та проведення слідчих дій: навч. посіб. Донецьк: ДЮІ ЛДУВС, 2012. 364 с.
13. Грошев Ю.М. Кримінальний процес України: підруч. / за ред. Ю.М. Грошевого, О.В. Капліної. Х.: Право. 2010. 607 с.
14. Удалова Л.Д. Кримінальний процес України: підруч. К.: Вид. Паливода А.В., 2007. 352 с.
15. Тертишник В.М. Кримінально-процесуальне право України: підруч. К.: А.С.К., 2003. 1120 с.

16. Стахівський С.М. Слідчі дії як основні засоби збирання доказів: наук.-практ. посіб. К.: Атіка, 2009. 64 с.
17. Погорецький М.А. Слідчі дії: поняття та класифікація. Наук. вісн. Київ. нац. ун-ту внутр. справ. 2008. Вип. 1. С. 150–156.
18. Погорецький М.А. Функціональне призначення оперативно-розшукової діяльності у кримінальному процесі: монографія. Х.: Арсіс, ЛТД, 2007. 576 с.
19. Соловьев А.Б. Доказывание в досудебных стадиях уголовного процесса России. М.: Юрлитинформ, 2002. 160 с.
20. Белкин Р.С. Криминалистика: учебник. М.: Юрист, 1999. 464 с.

УДК 343.1

ПАНЧЕНКО О.В.

ЩОДО ПИТАННЯ ПРОЦЕСУАЛЬНОГО СТАТУСУ ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ, ДО ЯКОЇ ЗДІЙСНЮЄТЬСЯ КРИМІНАЛЬНЕ ПРОВАДЖЕННЯ

У статті проведено дослідження матеріальних і процесуальних підстав набуття особою статусу юридичної особи, щодо якої здійснюється кримінальне провадження. На підставі відповідного дослідження надаються пропозиції про внесення змін до чинного кримінального процесуального законодавства з метою підвищення його дієвості.

Ключові слова: юридична особа, щодо якої здійснюється кримінальне провадження; статус; представник юридичної особи, щодо якої здійснюється кримінальне провадження.

В статье осуществляется анализ материальных и процессуальных оснований приобретения лицом статуса юридического лица, в отношении которого осуществляется уголовное производство. На основании соответствующего исследования выносятся предложения о внесении изменений в действующее уголовное процессуальное законодательство с целью повышения его эффективности.

Ключевые слова: юридическое лицо, в отношении которого осуществляется уголовное производство; статус; представитель юридического лица, в отношении которого осуществляется уголовное производство.

The article deals with the study of the material and procedural grounds for acquiring the status of a legal entity in respect of which criminal proceedings are being conducted. On the basis of the relevant study, proposals are made for amending the existing criminal procedural legislation in order to increase its effectiveness.

Keywords: legal entity, which is subject to criminal proceedings; status; representative of the legal entity against which the criminal proceedings are being conducted.

Вступ. Відповідно до ст. 3 Кримінального процесуального кодексу України (далі – КПК України) завданнями кримінального судочинства є охорона прав, свобод і законних інтересів учасників кримінального провадження, застосування до них належної правової процедури. Їх досягнення здійснюється насамперед шляхом визначення місця кожного суб'єкта провадження у кримінальних процесуальних відносинах, закріплення за ними на законодавчому рівні відповідного процесуального статусу.

© ПАНЧЕНКО О.В. – здобувач кафедри кримінального процесу (Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого)

Постановка завдання. Визначити матеріальні та процесуальні підстави набуття учасником провадження статусу юридичної особи, щодо якої здійснюється кримінальне провадження, а також проаналізувати його змістовне наповнення.

Результати дослідження. Категорія «правовий статус особи» відіграє важливу роль у юридичній науці, тому достатньо досліджена, хоча думки з приводу її правової природи є неоднозначними. Учені визначають її як: «правоздатність особи» [1, с. 28]; «соціально припустимі та необхідні можливості, потенції особи не просто як індивіда, а як громадянина держави. Вони гарантовані авторитетом держави, всією його силою» [2, с. 8]; «відображення юридично оформленого соціального статусу особи в державі» [3, с. 231] тощо.

Звертає на себе увагу той факт, що базою більшості запропонованих визначень поняття «правовий статус особи» є перелік його структурних елементів. Так, на думку одних авторів, в основу досліджуваної категорії покладені лише права та обов'язки особи [4, с. 106]. Інші науковці є прибічниками більш широкого тлумачення і відносять до її змісту додатково «відповідальність» [6, с. 409], «правові норми, що встановлюють даний статус, правосуб'єктність, законні інтереси, громадянство, юридичну відповідальність, правові принципи, правовідносини загального (статусного) типу» [3, с. 237], «громадянство» [7, с. 8], «блага та правосуб'єктність» [8, с. 124–126] тощо.

Окрім структурування правового статусу індивіда, юристи пропонують класифікувати його за певними критеріями поділу. До речі, виділяють такі його види: а) загальний, або конституційний, статус громадянина; б) спеціальний, або родовий, статус певних категорій громадян; в) індивідуальний статус; г) статус фізичних та юридичних осіб; ґ) статус іноземців, осіб без громадянства або із подвійним громадянством, біженців; д) статус громадян, які перебувають за кордоном; е) галузеві статуси: цивільно-правовий, адміністративно-правовий тощо; є) професійні та посадові статуси (статус депутата, міністра, судді, прокурора [9, с. 235]; загальний, спеціальний та індивідуальний статуси [6, с. 413].

На наш погляд, розуміння категорії «правовий статус особи» залежить від розвитку суспільних відносин, у яких проходить становлення наукова доктрина. Її зміст має бути гнучким і відображати найбільш прогресивні уявлення про правове становище особи в різних сферах громадського життя. А тому наукові погляди на сутність і структурні елементи досліджуваного наукового явища будуть постійно змінюватися.

Не претендуючи на глибоке наукове пізнання конструкції «правовий статус особи», оскільки це не є безпосереднім завданням статті, все ж таки вважаємо за доцільне висловити певні міркування з цього питання.

У перекладі з латини слово «status» означає «положення, становище будь-чого, будь-кого» [10, с. 787]. Інакше кажучи, це позиція (станoviще) певного суб'єкта (об'єкта) в конкретній системі (структурі, ієрархії) в конкретний проміжок часу.

Проектуючи це положення на категорію «правовий статус особи», можна стверджувати, що під нею треба розуміти передбачені законодавством держави певні можливості особи реалізувати власні інтереси в середовищі, де вона перебуває (права, гарантії реалізації цих прав), рамки дозволених дій і потреби в здійсненні таких дій із метою оптимального існування інших індивідів і підтримання сталості функціонування усього середовища (обов'язки, відповідальність). Як влучно зазначає О.В. Белькова: «Ці можливості у праві набувають форми суб'єктивних прав та обов'язків, роль яких полягає в чіткому визначенні правових координат кожної людини, напрямку діяльності у тій чи іншій сфері свого життя, окреслення юридично визначених можливостей і необхідності, яка характеризує її поведінку» [11, с. 13].

Правовий статус будь-якого суб'єкта кримінального провадження виникає в порядку, встановленому КПК України. До того ж деякі науковці пропонують розрізняти три його складові – нормативну (правові норми, відповідно до яких приймається рішення), фактичну (факти, обставини, які необхідно встановити для прийняття рішення) та інформаційну (способи встановлення фактів) [11, с. 787]. Інші обґрунтовано пропонують виділяти матеріальну (не процесуальну, фактичну) та процесуальну (формальну) підстави отримання статусу учасника кримінального судочинства. Зазвичай під матеріальними підставами розуміють фактичні дані, що свідчать про певні обставини, які є передумовою набуття особою статусу учасника кримінального провадження; під процесуальними – певні дії або рішення органів розслідування, суду [12; 13, с. 66 с; 14, с. 59].

Узявши за основу наведені точки зору, спробуємо встановити момент набуття суб'єктом статусу юридичної особи, щодо якої здійснюється кримінальне провадження.

Відповідно до ч. 8 ст. 214 КПК України відомості про юридичну особу, щодо якої можуть застосовуватися заходи кримінально-правового характеру, вносяться слідчим або прокурором до Єдиного реєстру досудових розслідувань (далі – ЄРДР) негайно після вручення особі повідомлення про підозру у вчиненні від імені та в інтересах такої юридичної особи будь-якого із злочинів, передбачених ст. ст. 109, 110, 113, 146, 147, 160, 209, 260, 262, 306, ч. 1, 2 ст. 368-33, ч. 1, 2 ст. 368-4, ст. 369, 369-2, 436, 437, 438, 442, 444, 447 КК України, або від імені такої юридичної особи будь-якого із злочинів, передбачених ст. 258–258-5 КК України. Про внесення відомостей слідчий або прокурор не пізніше ніж наступного робочого дня письмово повідомляє юридичну особу. Провадження щодо юридичної особи здійснюється одночасно з відповідним кримінальним провадженням, у якому особі повідомлено про підозру.

Аналіз приписів КПК України дозволяє стверджувати, що матеріальною підставою набуття суб'єктом статусу юридичної особи, щодо якої здійснюється кримінальне провадження, є вручення уповноваженій особі юридичної особи повідомлення про підозру у вчиненні в інтересах такої юридичної особи та / або від її імені злочинів, передбачених ч. 8 ст. 214 КПК України. При цьому, на наш погляд, потребує окремої наукової оцінки хронологія дій, спрямованих на вручення відповідного процесуального документа, та його змісту з метою чіткого встановлення моменту набуття учасником судочинства статусу юридичної особи, щодо якої здійснюється кримінальне провадження.

Згідно з ч. 1 ст. 276 КПК України повідомлення про підозру обов'язково здійснюється в порядку, передбаченому ст. 278 КПК України, у випадках: 1) затримання особи на місці вчинення кримінального правопорушення чи безпосередньо після його вчинення; 2) обрання до особи одного з передбачених цим Кодексом запобіжних заходів; 3) наявності достатніх доказів для підозри особи у вчиненні кримінального правопорушення. Фактичною основою повідомлення особи про підозру є наявність у слідчого, прокурора внутрішнього переконання, що базується на певній сукупності доказів, про вчинення конкретною особою кримінального правопорушення. Але на момент здійснення відповідної процесуальної дії у кримінальних провадженнях, розпочатих за статтями КК України, зазначеними у ст. 96-3 КК України (тобто тих, де потенційно до юридичної особи можуть бути застосовані заходи кримінально-правового характеру), у слідчого, прокурора не має (може не бути) точних даних про те, що уповноважена особа діяла від імені, в інтересах юридичної особи. Проте закон вимагає наявності цих обставин у повідомленні особі про підозру як підстави внесення даних про юридичну особу, щодо якої буде здійснюватися кримінальне провадження, до ЄРДР. Отже, можна говорити про специфіку повідомлення особи про підозру в кримінальних провадженнях щодо юридичної особи, яка полягає в тому, що в ньому обов'язково мають бути зазначені обставини, які свідчать про те, що протиправні дії уповноваженої особи були здійснені в інтересах такої юридичної особи та / або від її імені.

Продовжуючи розвивати думку щодо змісту відповідного процесуального документа, вважаємо за доцільне зупинитися на питанні про необхідність зміни повідомлення про підозру в тому випадку, коли факт вчинення уповноваженою особою злочину в інтересах юридичної особи та / або від її імені буде відомий не на момент повідомлення особі про підозру, а виявиться пізніше під час досудового розслідування, зі спливом певного часу.

Ст. 279 КПК України містить правило, відповідно до якого у випадку виникнення підстав для повідомлення про нову підозру або зміну раніше повідомленої підозри слідчий, прокурор зобов'язаний виконати дії, передбачені ст. 278 КПК України. Як зазначають автори підручника «Кримінальний процес» за редакцією Ю.М. Грошевого, В.Я. Тація та інших науковців: «стаття 279 КПК, встановлюючи вимоги до процесуального порядку зміни повідомлення про підозру, не передбачає яких-небудь відмінностей залежно від того, як змінюється підозра, – за фактичною чи юридичною стороною <...> Отже, у будь-якому випадку при зміні підозри слідчий або прокурор повинні скласти нове письмове повідомлення про підозру та вручити його підозрюваному з дотриманням вимог ст. 278 КПК» [15, с. 468]. Інакше кажучи, коли слідчий, прокурор у результаті розслідування дійдуть висновку, що має базуватися на певній сукупності доказів, про вчинення уповноваженою особою злочину в інтересах юридичної особи та / або від її імені, вони мають скласти повідомлення про зміну раніше повідомленої підозри, повідомити про зміну підозри особу, після чого внести ці дані до ЄРДР. Саме цей момент і буде матеріальною підставою набуття суб'єктом статусу юридичної особи, щодо якої здійснюється кримінальне провадження.

Як обґрунтовувалося раніше, вчинення слідчим, прокурором відповідних дій автоматично не призводить до отримання юридичною особою відповідного статусу. Закон вимагає від правоохоронців не пізніше ніж наступного робочого дня письмово повідомити її про це. Отже, саме

таке повідомлення є процесуальною (формальною) підставою набуття юридичною особою статусу юридичної особи, щодо якої здійснюється кримінальне провадження.

Варто звернути увагу на той факт, що КПК України не містить вимог до зазначеного процесуального документа. На наш погляд, це є недоліком закону. Вбачається, що з метою забезпечення гарантій захисту прав і законних інтересів юридичної особи, щодо якої здійснюється кримінальне провадження, буде доцільно одночасно з письмовим повідомленням, яке повинно мати назву: «Письмове повідомлення про визнання юридичної особи такою, щодо якої здійснюється кримінальне провадження», надсилати на її адресу пам'ятку про процесуальні права та обов'язки. Зважаючи на те, що юридична особа може реалізувати свої інтереси у кримінальному судочинстві лише через свого представника, це має бути пам'ятка про права та обов'язки її представника, які зазначені у ст. 64-1 КПК України. Незалежно від того, коли представник юридичної особи буде реалізовувати надані законом права та виконувати обов'язки, статус юридичної особи, щодо якої здійснюється кримінальне провадження, має бути наданий суб'єкту одразу після внесення відомостей до ЄРДР і направлення відповідного повідомлення, оскільки закон передбачає проведення окремих процесуальних дій без залучення представника юридичної особи, щодо якої здійснюється кримінальне провадження. Наприклад, накладення арешту на її майно в порядку ст. 170 КПК України.

Стаття 64-1 КПК України є основним приписом закону, що визначає процесуальний статус юридичної особи, щодо якої здійснюється кримінальне провадження, який вона реалізує через свого представника. Конструкція норми містить положення, які регламентують, хто може бути представником юридичної особи та якими документами це підтверджується; його права протягом усього провадження, конкретно під час досудового розслідування та судового провадження; обов'язки. На наш погляд, з точки зору законодавчої техніки, що застосовувалася при формуванні ст. 64-1 КПК України, та її змісту, вона є недосконалою. По-перше, у статті дублюються окремі положення (наприклад, п. 5 ч. 3 та п. 1 ч. 4). По-друге, вона не охоплює всього комплексу прав, які можуть знадобитися представнику юридичної особи, щодо якої здійснюється кримінальне провадження, для відстоювання її інтересів у процесі. Наприклад, бути чітко і своєчасно повідомленим про свої права, передбачені КПК України, а також отримати їх роз'яснення; збирати докази під час судового провадження тощо. По-третє, стаття не дає чіткої відповіді на питання, з якого моменту в представника юридичної особи виникають права та обов'язки у кримінальному провадженні?

Отже, з метою удосконалення процесуального статусу юридичної особи, щодо якої здійснюється кримінальне провадження, пропонуємо внести такі зміни до чинного законодавства:

а) ч. 8 ст. 214 КПК України після слів «письмово повідомляє юридичну особу», доповнити таким реченням: «На адресу юридичної особи одночасно з повідомленням надсилається пам'ятка про процесуальні права та обов'язки її представника»;

б) ст. 64-1 КПК України викласти в такій редакції:

«Стаття 64-1. Представник юридичної особи, щодо якої здійснюється провадження

1. Представником юридичної особи, щодо якої здійснюється провадження, може бути:

- особа, яка у кримінальному провадженні має право бути захисником;
- керівник чи інша особа, уповноважена законом або установчими документами;
- працівник юридичної особи.

2. Повноваження представника юридичної особи, щодо якої здійснюється провадження, на участь у провадженні підтверджуються:

1) документами, передбаченими ст. 50 цього Кодексу, якщо представником є особа, яка має право бути захисником у кримінальному провадженні;

2) копією установчих документів юридичної особи та документами про знаходження її на посаді (наявності повноважень), якщо представником є керівник юридичної особи чи інша уповноважена законом або установчими документами особа;

3) довіреністю, якщо представником є працівник юридичної особи.

3. Права та обов'язки представника юридичної особи, щодо якої здійснюється провадження, виникають з моменту повідомлення юридичної особи про внесення відомостей щодо неї в Єдиний реєстр досудових розслідувань.

4. Представник юридичної особи, щодо якої здійснюється провадження, має права, передбачені цим Кодексом для підозрюваного, обвинуваченого в частині, що стосується провадження щодо застосування до юридичної особи заходів кримінально-правового характеру.

5. Представник юридичної особи зобов'язаний:

1) прибути за викликом до слідчого, прокурора, слідчого судді, суду, а в разі неможливості своєчасного прибуття – завчасно повідомити про це, а також про причини неможливості прибуття;

2) не перешкоджати встановленню обставин вчинення кримінального правопорушення;

3) не розголошувати без дозволу слідчого, прокурора, суду відомості, які стали йому відомі у зв'язку з участю у кримінальному провадженні і які становлять охоронювану законом таємницю».

Висновки. Чітке встановлення на законодавчому рівні процесуального статусу юридичної особи, щодо якої здійснюється кримінальне провадження, дозволить підвищити гарантії реалізації її прав у кримінальному провадженні і, як наслідок, досягти завдань кримінального судочинства.

Список використаних джерел:

1. Галкин Б.А. Советский уголовно-процессуальный закон. М.: Госюриздат, 1962. 255 с.
2. Витрук Н.В. Правовой статус личности в СССР. М., 1985. 176 с.
3. Теория государства и права / Под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. М.: Юристъ, 1997. 672 с.
4. Черданцев А.Ф. Теория государства и права. М.: Юрайт, 1999. 432 с.
5. Теория права и государства / Под ред. проф. Г.Н. Манова. М.: Изд-во БЕК, 1996. 336 с.
6. Скакун О.Ф. Теория государства и права. Харьков: Консум; Ун-т внутр. дел, 2000. 704 с.
7. Колодій А.М. та ін. Теорія держави та права. К., 1994. 240 с.
8. Халфина Р.О. Общее учение о правоотношении. М., 1974. 351 с.
9. Теория государства и права / Под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. М.: Юристъ, 1997. 672 с.
10. Словник іншомовних слів / За ред. акад. О.С.Мельничука. 2-е вид, випр. і доп. Київ: Головна редакція Української радянської енциклопедії, 1985. 966 с.
11. Белькова О.В. Правовой статус свидетеля у кримінальному процесі України: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.09. Харків, 2005. 223 с.
12. Калиновский К.Б. Уголовный процесс. Конспект лекций. Уголовный процесс. Сайт. К. Калиновского. URL: http://kalinovskiy-k.narod.ru/p/lecture_notes/.
13. Самолук В.В. Законне представництво у кримінальному процесі України: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.09. Львів, 2005. 216 с.
14. Галаган В.І., Калачова О.М. Встановлення процесуального статусу окремих осіб, які беруть участь у досудовому провадженні: монографія. Луганськ: Резніков В.С., 2012. 211 с.
15. Грошевий Ю.М., Тацій В.Я, Туманянц А.Р. та ін. Кримінальний процес: підручник / за ред. В.Я. Тація, Ю.М. Грошевого, О.В. Капліної, О.Г. Шило. Х.: Право, 2013. 824 с.

**ВИКОРИСТАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ОПЕРАТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІД ЧАС ДОПИТУ
УЧАСНИКІВ ОРГАНІЗОВАНИХ ЗЛОЧИННИХ ГРУП І ЗЛОЧИННИХ ОРГАНІЗАЦІЙ**

Стаття присвячена дослідженню окремих аспектів використання інформації, отриманої в результаті оперативно-розшукової діяльності, для підготовки і проведення допиту у кримінальних провадженнях про злочини, що вчиняються організованими злочинними групами та злочинними організаціями.

Ключові слова: організована злочинна група, злочинна організація, допит, предмет допиту, криміналістична тактика.

Статья посвящена исследованию отдельных аспектов использования информации, полученной в результате оперативно-розыскной деятельности, для подготовки и проведения допроса по уголовным производствам о преступлениях, совершенных организованными преступными группами и преступными организациями.

Ключевые слова: организованная преступная группа, преступная организация, допрос, предмет допроса, криминалистическая тактика.

The article explores the possibilities of using information obtained as a result of operational-search activity to prepare and conduct interrogation in criminal proceedings about crimes committed by organized criminal groups and criminal organizations.

Key words: organized criminal group, criminal organization, interrogation, subject of interrogation, forensic tactics.

Вступ. Застосування слідчим у процесі професійної діяльності найбільш раціональних засобів і методів розкриття та розслідування злочинів пов'язане не лише із бездоганним знанням і неухильним дотриманням норм права під час проведення окремих слідчих (розшукових) дій, але й застосуванням науково-методичних, організаційних, тактичних засад і науково-технічних засобів забезпечення такої діяльності.

Дослідженню актуальних процесуальних і тактичних особливостей проведення слідчих (розшукових) дій під час досудового розслідування присвячено чимало наукових праць. Зокрема, вагомий внесок у розробленні наукових засад означеної проблеми належить В.П. Бахіну, Р.С. Белкіну, В.К. Весельському, В.Г. Гончаренку, Є.Д. Лук'янчикову, В.О. Коноваловій, І.І. Котюку, М.В. Костицькому, М.І. Порубову, М.В. Салтєвському, М.Ф. Сокирану, Ф.М. Сокирану, С.М. Стахівському, Л.Д. Удаловій, К.О. Чаплинському, Ю.М. Черноус, В.Ю. Шепітьку та іншим.

Водночас стрімкий розвиток науково-технічного прогресу обумовлює необхідність удосконалення окремих позицій щодо правового регулювання, застосування технічних засобів і використання інформації, отриманої за їхньою допомогою у процесі розслідування.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження використання результатів оперативної діяльності під час допиту учасників організованих злочинних груп і злочинних організацій.

Результати дослідження. Найпоширенішою слідчою (розшуковою) дією та основним способом отримання доказів у процесі розслідування будь-якого злочину є допит, тобто інформаційно-психологічна діяльність слідчого, регламентована відповідними нормами кримінально-процесуального законодавства та спрямована на отримання від особи відомостей про факти, що мають доказове або орієнтуюче значення для встановлення об'єктивної істини у процесі розслідування. Водночас такий процес обміну інформацією є досить складним і багатограним, оскільки потребує від слідчого не лише високої професійної культури, а і знання певних закономірностей розвитку та функціонування психічної діяльності людини.

Актуальним проблемам допиту приділяється значна увага вітчизняних і зарубіжних криміналістів і процесуалістів, що без перебільшення дає змогу вести мову про те, що допит є не лише найпоширенішою слідчою (розшуковою) дією, але й обов'язковою, оскільки саме в процесі такого спілкування на підставі отриманих фактичних даних слідчий приймає рішення щодо правильного застосування норм закону, висунення та перевірки слідчих версій, а також подальшого проведення слідчих (розшукових) дій.

На думку Н.І. Порубова, основне призначення допиту, яке фактично й розкриває його сутність, «... полягає в отриманні від допитуваного інформації за допомогою прийомів, розроблених криміналістичною тактикою на основі слідчої та судової практики» [4, с. 12].

Тож забезпечення успішного проведення зазначеної слідчої (розшукової) дії потребує ретельної підготовки. До основних заходів підготовки до допиту з метою забезпечення досягнення позитивного результату віднесемо такі: вивчення матеріалів кримінального провадження, визначення предмета допиту, визначення кола осіб, які підлягають допиту та черговості їх виклику, визначення кола учасників допиту та вжиття заходів щодо забезпечення їхньої участі, визначення необхідності використання технічних засобів фіксації.

Безперечно, такий перелік підготовчих заходів не є вичерпним і поданий автором із точки зору найбільш типових аспектів, а також стосується здебільшого типової сприятливої слідчої ситуації. Водночас неможливо залишити поза увагою той факт, що зазначений вище перелік обставин, залежно від вчиненого кримінального правопорушення, кваліфікації дій особи правопорушника, кількості учасників події, слідчої ситуації, інформації, якою володіє слідчий на момент підготовки до допиту, тощо – може бути доповнений.

У загальному розумінні заходи, які необхідно виконати слідчому на етапі підготовки до допиту для забезпечення його ефективності та результативності, певною мірою збігаються із обставинами, які підлягають встановленню, тобто формують предмет допиту. При цьому, на думку автора, під предметом допиту треба розуміти не лише узагальнене коло обставин, які підлягають доведенню, але й відомості, які мають орієнтуюче значення та сприятимуть всебічному, повному та об'єктивному розслідуванню кримінального провадження та прийняттю правильного процесуального рішення.

Згідно з положеннями статті 84 КПК України доказами в кримінальному провадженні є фактичні дані, отримані відповідно до порядку, визначеного Кримінально-процесуальним кодексом, на підставі яких слідчий, прокурор, слідчий суддя і суд встановлюють наявність чи відсутність фактів та обставин, що мають значення для кримінального провадження та підлягають доведенню. А з огляду на нормативне розуміння категорії «доказ» одним із процесуальних його джерел є саме показання, тобто відомості, які надаються під час допиту в усній чи письмовій формі і фактично формуються із обставин, необхідних для встановлення істини у справі.

Аналіз наукових джерел дає змогу дійти висновку, що до обставин, які підлягають установленню під час допиту, можна віднести такі: мотиви та мета вчинення злочину; предмет злочинного посягання; характеристики особи злочинця та наявність співучасників, зокрема роль кожного; організований характер злочину; способи злочину, зокрема, чи мали місце стадії підготовки та приховування; час і місце вчинення злочину; знаряддя та засоби вчинення злочину; обставини, які супроводжували вчинення злочину; винуватість особи у вчиненні злочину; обставини, які впливають на ступінь тяжкості злочину; обставини, які пом'якшують або обтяжують відповідальність; характер і розмір завданого матеріального збитку; розміри витрат установ охорони здоров'я на стаціонарне лікування потерпілого від злочинного діяння; причини й умови, що сприяли вчиненню злочину та інші.

Зважаючи на наведений перелік, поданий автором у формі найбільш типових елементів, а також фактори, які впливають на динамічність цих елементів і визначають їхню невичерпність, доцільно об'єднати такі обставини в єдину систему, представлену такими структурними елементами:

- обставини, які підлягають доведенню та перелік яких вичерпно наведений у ст. 91 КПК України;
- обставини, які формують зміст криміналістичної характеристики злочину (типові та специфічні елементи криміналістичної характеристики та кореляційні зв'язки між ними);
- обставини, які формують зміст кримінально-правової характеристики конкретного складу злочину або виду (групи) злочинів;
- специфічні обставини, які формують зміст орієнтуючої інформації, але мають юридичне значення.

Стаття 2 КПК України до завдань кримінального провадження відносить такі: захист особи, суспільства та держави від кримінальних правопорушень, охорона прав, свобод і законних інтересів учасників кримінального провадження, а також забезпечення швидкого, повного та неупередженого розслідування й судового розгляду з урахуванням того, щоб кожен, хто вчинив кримінальне правопорушення, був притягнутий до відповідальності в міру своєї вини, а жоден невинний не був обвинувачений або засуджений, жодна особа не була піддана необґрунтованому процесуальному примусу і щоб до кожного учасника кримінального провадження була застосована належна правова процедура [1].

Водночас ст. 1 Закону України «Про оперативно-розшукову діяльність» завданням оперативно-розшукової діяльності визначає пошук і фіксацію фактичних даних про протиправні діяння окремих осіб і груп, відповідальність за які передбачена Кримінальним кодексом України. А однією з підстав для проведення оперативно-розшукових заходів є наявність достатньої інформації, одержаної в установленому законом порядку, що потребує перевірки за допомогою оперативно-розшукових заходів і засобів про злочини, що готуються; осіб, які готують вчинення злочину; осіб, які переховуються від органів досудового розслідування, слідчого судді, суду або ухиляються від відбування кримінального покарання тощо [5].

На нашу думку, завдання кримінального провадження та завдання оперативно-розшукової діяльності фактично спрямовані на досягнення однакової мети, забезпечення якої відбувається різними засобами.

Відповідно до ст. 10 «Про оперативно-розшукову діяльність» використання матеріалів оперативно-розшукової діяльності можливе як приводів і підстав для початку досудового розслідування і для отримання фактичних даних, які можуть надалі використовуватись як докази у кримінальному провадженні, а також з метою попередження, виявлення, припинення та розслідування злочинів тощо [5].

Отож вищевикладене дає змогу вести мову про можливість використання результатів оперативно-розшукової діяльності, а саме ідеальної інформації (оперативної інформації), отриманої під час проведення оперативно-розшукових заходів, зокрема під час такої слідчої (розшукової) дії, як допит.

Використання результатів оперативно-розшукової діяльності для підготовки і проведення допиту у кримінальних провадженнях про злочини, що вчиняються організованими злочинними групами та злочинними організаціями, багато в чому обумовлені колом тих обставин, які необхідно з'ясувати слідчому (предметом допиту). У зазначеній категорії кримінальних проваджень особливості предмета допиту, який визначається предметом доведення, полягають саме у встановленні тих даних, що належать до групового суб'єкта злочину, групових дій, даних, що дозволяють не лише констатувати факт учинення злочину групою, але й одержати про неї максимально повне уявлення, індивідуалізувати роль і вину кожного з її учасників. Водночас українською важливо одержати відомості про організаторів і керівників злочинного співтовариства (групи), а від них – про цілі його створення, про обсяг злочинної діяльності, його структуру, способи залучення нових членів, корупційні зв'язки тощо.

Після цього доцільно визначити обставини, які необхідно встановити під час допиту. Водночас необхідно враховувати, що коло цих обставин не повинно обмежуватись лише подією злочину, а може стосуватись і безпосередньо інформації, яка характеризуватиме членів організованої злочинної групи або злочинної організації. Надалі, наприклад, така інформація може суттєво вплинути на кваліфікацію дій підозрюваних осіб [6, с. 91].

Висновки. Слідчому необхідно звернути увагу на вивчення особистості кожного допитуваного, що дозволить спрогнозувати й подолати можливу протидію та обрати раціональні тактичні прийоми, спрямовані на встановлення психологічного контакту, а також визначити ефективні способи впливу з метою забезпечення отримання правдивих показань [6, с. 92].

Відсутність системності призводить до помилкового обрання тактичних прийомів або взагалі їх не використання в процесі проведення зазначеної слідчої (розшукової) дії, неповноти отримання інформації, що, у свою чергу, обумовлює проведення повторних і додаткових допитів.

Процес обрання та проведення слідчим під час розслідування злочинів, учинених організованими злочинними групами та злочинними організаціями, організаційно-тактичних заходів, спрямованих на забезпечення якісної підготовки до допиту учасників таких груп і використання результатів оперативно-розшукової діяльності, повинен відбуватись із урахуванням їхніх окремих характеристик, а саме: стабільності складу, наявності сформованої та чіткої психологічної

структури з конкретним розподілом ролей, спланованості, високої конспіративності та тривалості злочинної діяльності.

Список використаних джерел:

1. Кримінальний процесуальний кодекс України: Закон України від 13 квітня 2012 р. № 4651-VI. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4651-17>.
2. Кримінальний процесуальний кодекс України: наук.-практ. коментар / за заг. ред. В.Г. Гончаренка, В.Т. Нора, М.Є. Шумила. Київ: Юстініан, 2012. 1224 с.
3. Лисиченко В.К., Шехавцов Р.М. Форми та способи протидії розслідуванню злочинів, вчинених організованими групами, злочинними організаціями: наук.-практ. посібник. Київ: Атіка, 2009. 220 с.
4. Порубов Н.И. Тактика допроса на предварительном следствии: учеб. пособие. М.: Издательство БЕК 1998. 208 с.
5. Про оперативно-розшукову діяльність: Закон України від 18 лютого 1992 р. № 2135-XII. Відомості Верховної Ради України. 1992. № 22. Ст. 303.
6. Чаплинська Ю.А. Підготовка до допиту як необхідна умова якісного проведення слідчої дії. Вісник Академії митної служби України. С. Право: наук. журнал. 2012. № 2. С. 89–95.

УДК 343.102:343.132

СВИРИДЕНКО С.В.

**ОСОБЛИВОСТІ ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО ПІДОЗРУ ОСОБАМ,
ЯКІ КОРИСТУЮТЬСЯ НЕДОТОРКАННІСТЮ**

У статті звернено увагу на зміст недоторканності з урахуванням передбачених у діючому законодавстві підстав та порядку повідомлення про підозру, зокрема окремим категоріям осіб. Розглянуто деякі проблемні аспекти оголошення підозри особам, які користуються недоторканністю. Наголошено на необхідності вдосконалення норм діючого Кримінального процесуального кодексу України в частині врегулювання ним відносин щодо здійснення кримінального провадження відносно вказаної вище категорії суб'єктів.

Ключові слова: *недоторканність, повідомлення про підозру, подання про притягнення народного депутата до кримінальної відповідальності.*

В статье обращено внимание на содержание неприкосновенности с учетом предусмотренных в действующем законодательстве оснований и порядка уведомления о подозрении, в том числе отдельным категориям лиц. Рассмотрены некоторые проблемные аспекты объявления подозрения лицам, пользующимся неприкосновенностью. Отмечена необходимость совершенствования норм действующего Уголовного процессуального кодекса Украины в части урегулирования им отношений по осуществлению уголовного производства в отношении указанной выше категории субъектов.

Ключевые слова: *неприкосновенность, сообщение о подозрении, представление о привлечении народного депутата к уголовной ответственности.*

In the article, attention is paid to the contents of the immunity, taking into account the grounds and procedure for the notification of suspicion provided for in the current legislation, including certain categories of persons, considered some aspects of the

questioning of suspicion of persons who enjoy immunity. The necessity of improving the norms of the current Criminal Procedure Code of Ukraine in relation to the settlement of its relations with respect to the conduct of criminal proceedings against this category of subjects is stressed.

Key words: *immunity, notification of suspicion, submission about bringing a people's deputy to criminal liability.*

Вступ. Із прийняттям у 2012 році Кримінального процесуального кодексу України (далі – КПК України) було зроблено спробу певним чином усунути законодавчу прогалину в частині регламентації здійснення кримінального провадження щодо осіб, які користуються недоторканністю, що, безперечно, є позитивним кроком. Однак закріплені у чинному КПК України положення стосовно кримінального провадження щодо окремих категорій осіб, до яких, зокрема, належать і особи, які користуються недоторканністю, мають доволі загальний характер. Це у практичній площині призводить до певних протиріч та суперечностей, що негативно впливає на досягнення завдань кримінального провадження. Одним із проблемних питань є повідомлення зазначеній категорії осіб про підозру, що обумовлює необхідність детального наукового вивчення та обґрунтування проблемних аспектів законодавчого врегулювання цього аспекту.

Окремим проблемним питанням здійснення кримінального провадження щодо осіб, які користуються недоторканністю, присвятили свої праці С.С. Аскеров, І.В. Бабій, С.Г. Волкотруб, О.І. Галаган, В.Г. Гончаренко, Ю.М. Грошевий, О.В. Капліна, Л.М. Лобойко, В.Т. Нор, М.А. Погорецький, О.В. Сіренко, О.Ю. Тагаров, В.М. Тертишник, Л.Д. Удалова, В.І. Фаринник, В. М. Федченко, Ю.В. Циганюк, О. Г. Шило, М.С. Шумило та інші науковці. Однак зауважимо, що, по-перше, значна частина досліджень з приводу означеної проблематики проводилася з урахуванням положень КПК України 1960 року, який наразі втратив свою чинність; по-друге, комплексний характер та недостатньо чітка правова регламентація інституту недоторканності вимагає змістовнішого та глибшого вивчення проблемних аспектів кримінального провадження відносно осіб, які такою недоторканністю користуються.

Постановка завдання. Мета статті полягає в розгляді й визначенні особливостей процесуального механізму повідомлення про підозру особам, які користуються недоторканністю.

Результати дослідження. Згідно з чинним КПК України повідомлення про підозру є процесуальною дією, загальні підстави та порядок здійснення якої передбачені у главі 22. Як зазначає В.М. Тертишник, повідомлення про підозру є одним із найважливіших процесуальних актів, який спрямований на практичну реалізацію функції розслідування та забезпечення захисту прав і законних інтересів особи, щодо якої здійснюється кримінальне провадження, і полягає у прийнятті рішення про повідомлення про підозру, врученні повідомлення про підозру особі, щодо якої здійснюється провадження, роз'ясненні підозрюваному його прав та наданні можливостей щодо їх реалізації і допиті обвинуваченого [1]. Отже, повідомлення особи про підозру має важливе значення ще й тому, що воно є одним із засобів забезпечення невідворотності відповідальності осіб, які вчинили кримінальне правопорушення, а надалі обґрунтована підозра дозволяє суду призначити таким особам справедливе покарання відповідно до характеру і тяжкості злочину. Окрім того, воно є початком реалізації функції обвинувачення, оскільки після цього процесуальне становище підозрюваної особи погіршується, адже слідчий, прокурор уповноважені застосовувати до неї заходи забезпечення кримінального провадження, передбачені КПК України [2, с. 584].

Загальні вимоги процесуального порядку повідомлення про підозру встановлені у главі 22 КПК України, у ч. 1 ст. 276 якої закріплено обов'язкові випадки його здійснення, зокрема такі:

- 1) затримання особи на місці вчинення кримінального правопорушення чи безпосередньо після його вчинення;
- 2) обрання до особи одного з передбачених цим Кодексом запобіжних заходів;
- 3) наявність достатніх доказів для підозри особи у вчиненні кримінального правопорушення.

Водночас в абзаці другому ч. 1 ст. 276 КПК України встановлено, що особливості повідомлення про підозру окремій категорії осіб визначаються главою 37 цього Кодексу.

Слід наголосити, що єдиною підставою для повідомлення особі про підозру, зокрема й особам, які користуються недоторканністю, є наявність достатніх доказів вважати, що кримінальне правопорушення вчинене конкретною особою.

Відповідно до положень ст. 481 КПК України письмове повідомлення про підозру особам, які користуються недоторканністю, здійснюється народному депутату України, кандидату у президенти України, Уповноваженому Верховної Ради України з прав людини – Генеральним прокурором (виконувачем обов'язків Генерального прокурора); судді, судді Конституційного Суду України, присяжному на час виконання ним обов'язків у суді – Генеральним прокурором або його заступником.

Стосовно порядку повідомлення про підозру народному депутату України слід зауважити, що аналіз чинного законодавства України дає змогу говорити про його складність й суперечливість, оскільки можливість належної реалізації компетентним суб'єктом цієї процесуальної дії залежить від надання згоди Парламентом на притягнення депутата до кримінальної відповідальності. Порядок надання такої згоди визначається нормами Закону України «Про Регламент Верховної Ради України». Відповідно до ст. 218 цього Закону подання про надання згоди на притягнення до кримінальної відповідальності, затримання чи арешт народного депутата ініціюється прокурором. Подання щодо народного депутата повинно бути підтримано і внесено до Верховної Ради Генеральним прокурором (виконувачем обов'язків Генерального прокурора) [3]. Важливою є вимога про те, що означене подання повинно бути вмотивованим і достатнім, містити конкретні факти і докази, що підтверджують факт вчинення зазначеною в поданні особою суспільно небезпечного діяння, визначеного Кримінальним кодексом України. Водночас надання Верховною Радою України згоди на притягнення народного депутата до кримінальної відповідальності в жодному разі не означає автоматичне повідомлення про підозру, адже остання повинна обґрунтовуватися достатніми доказами. За наявності таких доказів повідомлення про підозру народному депутату повинен здійснити Генеральний прокурор (виконувач обов'язків Генерального прокурора) або його заступник, зокрема залежно від суб'єкта повідомлення.

У контексті викладеного необхідно приділити увагу самому порядку здійснення повідомлення про підозру. На наш погляд, це складання самого процесуального документу (повідомлення про підозру) та його вручення. На практиці дуже часто буває, що повідомлення підписується Генеральним прокурором чи його заступником, а його вручення вже здійснюється за дорученням слідчим чи прокурором, який здійснює процесуальне керівництво. З огляду на це вченими та практиками висловлюються діаметрально протилежні бачення цього.

Як свідчить аналіз глави 22 КПК України, процесуальний порядок повідомлення про підозру складається з двох взаємопов'язаних етапів: по-перше, це складання самого тексту повідомлення, вимоги до якого визначено положеннями ст. 277 КПК України; по-друге, це безпосереднє вручення повідомлення, порядок чого передбачено ст. 278 КПК України. Але в положеннях КПК України чітко не встановлено, чи обов'язково обидва етапи повинна виконувати одна і та ж посадова особа. На практиці така невизначеність призводить до того, що посадові особи, передбачені у ст. 481 КПК, здійснюють тільки складання письмового повідомлення, а його вручення доручається в порядку, передбаченому ст. 36 КПК України, іншим посадовим особам, що, як слушно наголошує В.О. Кучер, є неприпустимим і призводить до послаблення гарантій недоторканності відповідних суб'єктів. Ми в цілому згодні з позицією В.О. Кучера, оскільки термін «здійснити» означає зробити можливим, реалізувати, втілити у дійсність, життя що-небудь [4]. Отже, саме лише складання тексту повідомлення про підозру особою, зазначеною у ст. 481 КПК України, без безпосереднього його вручення не може бути розцінене як виконання нею усього комплексу дій, що охоплюють поняття «здійснити повідомлення про підозру».

Водночас, встановлений у ст. 481 КПК виключний перелік осіб, зобов'язаних здійснювати повідомлення про підозру особам, які користуються недоторканністю, ставить питання про реальну можливість практичної реалізації першими свого обов'язку. Особливо це стосується другої складової здійснення повідомлення про підозру – вручення повідомлення про підозру. Так, наприклад, яким чином Генеральний прокурор (особа, яка виконує його обов'язки) чи його заступник повинен у встановлений строк повідомити про підозру, зокрема вручити письмове повідомлення про неї особі, яка перебуває в іншій частині країни, або, наприклад, яка ухиляється від вручення їй повідомлення про підозру. Звісно, у цьому разі можна посилатися на те, що у КПК України передбачена можливість здійснення вручення повідомлення про підозру в порядку, передбаченому ч. 2 ст. 135 КПК України.

Як наголошують правники, такий підхід до вручення особі повідомлення має певні суттєві недоліки. Так, одним із ключових проблемних аспектів цього питання є встановлення моменту, з якого особа вважається повідомленою про підозру. На переконання О.Ю. Татарова та Д.М. Мірковця, не можна вважати вручене належним чином повідомлення про підозру, якщо

немає підтвердження факту його отримання особою та ознайомлення зі змістом повідомлення [5, с. 266]. Отже, слід зауважити, що відповідно до ст. 136 КПК належним підтвердженням отримання особою повістки про виклик або ознайомлення з її змістом іншим шляхом є підпис особи про отримання повістки, зокрема на поштовому повідомленні, відеозапис вручення особі повістки, будь-які інші дані, які підтверджують факт вручення особі повістки про виклик або ознайомлення з її змістом.

Лише в такому разі можна вважати особу такою, що набула статусу підозрюваного. Однак вважаємо, що такий спосіб повідомлення особі про підозру має використовуватися тільки як крайній захід, тобто коли немає реальної можливості протягом встановленого терміну здійснити особисте повідомлення про підозру. Натомість, порівняно з персональним врученням повідомлення про підозру, письмове повідомлення в порядку ст. 135 КПК, навіть якщо воно вручене належним чином, має один суттєвий недолік – це неможливість прокурора роз'яснити особі його права і обов'язки як підозрюваного.

Далі слід зауважити, що в п. 2 ч. 1 ст. 481 КПК України говориться не про Президента, а про кандидата у президенти України. Що ж стосується Президента, то згідно чинного законодавства стосовно нього не може бути здійснено кримінальне провадження до тих пір, поки його повноваження не припинено у встановленому законом порядку, тобто у випадку здійснення процедури імпичменту. Зауважимо, що у главі 37 КПК України вказівки з приводу припинення Президентом повноважень не передбачено, що призводить до ускладнення повідомлення йому про підозру.

Сьогодні проблемним є і питанням повідомлення про підозру Уповноваженому Верховної Ради України з прав людини, що зумовлено законодавчою відсутністю регламентації питання надання згоди на його притягнення до кримінальної відповідальності. Ані в нормах Конституції України, ані в Законі України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» [6], ні в КПК України не закріплено жодної вимоги, яка б визначала особливості зазначеного питання. Тому, вважаємо, що надання згоди Верховної Ради України на притягнення Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини до кримінальної відповідальності має здійснюватися в тому ж порядку, що й стосовно народного депутата. В іншому разі, не отримавши зазначеної згоди від парламенту, неможливо здійснити повідомлення про підозру Уповноваженому Верховної Ради України з прав людини.

Що стосується повідомлення про підозру суддям, суддям Конституційного Суду України, то здійснення означеної процесуальної дії стосовно цих осіб не вимагає отримання ніяких додаткових погоджень від вищих органів влади.

На законодавчому рівні відкритим залишається й питання повідомлення про підозру особам, які користуються дипломатичним імунітетом. На нашу думку, право повідомлення про підозру цим особам слід надати прокурору регіональної прокуратури.

Висновок. З огляду на проведене дослідження, можна зробити такі висновки щодо регламентації процесуального порядку повідомлення про підозру особам, які користуються недоторканністю:

1) На законодавчому рівні залишається невизначеним правовий статус народного депутата, стосовно якого розглядається подання про притягнення до кримінальної відповідальності. З одного боку, якщо виходити з положень КПК України, відсутність факту здійснення зазначеному суб'єкту повідомлення про підозру свідчить про те, що він перебуває у статусі свідка. З іншого – положення Закону України «Про Регламент Верховної Ради України» указують на те, що депутат, стосовно якого в Парламенті відбувається процедура розгляду подання про отримання згоди на притягнення до кримінальної відповідальності, користується ширшим колом прав ніж ті, що передбачені в КПК України для свідка, але повного обсягу прав підозрюваного він не має;

2) Парламент надає згоду на притягнення народного депутата до кримінальної відповідальності лише відносно конкретно інкримінованого йому злочину, який безпосередньо вказувався у поданні. Свідченням цього є вимога ч. 3 ст. 218 Закону України «Про Регламент Верховної Ради України», в якій передбачено, що подання про надання згоди на притягнення до кримінальної відповідальності має містити конкретні факти і докази, що підтверджують факт вчинення зазначеною в поданні особою суспільно небезпечного діяння, визначеного Кримінальним кодексом України. Проте навряд чи доцільно робити таке обмеження, оскільки попередня правова кваліфікація може бути помилковою і лише отримання достатніх доказів може свідчити про конкретну правову норму закону України про кримінальну відповідальність;

3) Поняття «здійснення повідомлення про підозру» слід тлумачити як складання самого тексту повідомлення, вимоги до якого визначено положеннями ст. 277 КПК України, так і його безпосереднє вручення, порядок чого передбачено ст. 278 КПК України.

Отже, можемо з упевненістю констатувати, що процесуальний порядок повідомлення про підозру особам, які користуються недоторканістю, потребує вдосконалення, адже положення КПК України з цього приводу мають загальний та неоднозначний характер. Окрім того, в КПК України окремі аспекти означеного питання взагалі не врегульовані, що в практичній площині призводить до застосування норм за аналогією.

Список використаних джерел:

1. Тертишник В.М. Кримінальний процес України. Особлива частина: підручник: академічне видання. К.: Алерта, 2014. 420 с.
2. Кримінальний процесуальний кодекс України: науково–практичний коментар / відп. ред. С. В. Ківалов, С. М. Міщенко. Х.: Одиссей, 2013. 1104 с.
3. Про Регламент Верховної Ради України: Закон України від 10.02.2010 р. № 1861–VI. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1861-17>.
4. Конституційне звернення адвоката О.В. Кучера. URL: <http://ccu.gov.ua:8080/doccatalog/document?id=313533>.
5. Татаров О.Ю., Мірковець Д.М. Повідомлення про підозру: проблеми кримінальної процесуальної регламентації. Митна справа. 2015. № 1(2.2). С. 265–271.
6. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: Закон України від 23.12.1997 р. № 776/97–ВР. Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1998. № 20. Ст. 99.

УДК 343.131(477)

СТАНКОВИЧ М.І.

**СПІВВІДНОШЕННЯ МЕЖ І МЕТИ ДОКАЗУВАННЯ
У КРИМІНАЛЬНОМУ ПРОВАДЖЕННІ**

Статтю присвячено встановленню співвідношення меж і мети доказування у кримінальному провадженні. У цьому контексті проаналізовано співвідношення понять «обставини, які підлягають доказуванню у кримінальному провадженні» і «обставини, які мають значення для кримінального провадження». Зроблено висновки про те, що встановлення обставин, які мають значення для кримінального провадження, як мети доказування, обумовлює необхідність здійснення доказування фактичних підстав ухвалення будь-яких процесуальних рішень. Отже, доказування у кримінальному провадженні здійснюється в межах обставин, які є необхідними та достатніми для прийняття процесуальних рішень.

Ключові слова: доказування у кримінальному провадженні, межі доказування, предмет доказування, мета доказування, обставини, які підлягають доказуванню, обставини, які мають значення для кримінального провадження.

Статья посвящена установлению соотношения пределов и цели доказывания в уголовном производстве. В этом контексте проанализировано соотношение понятий «обстоятельства, которые подлежат доказыванию в уголовном производстве» и «обстоятельства, которые имеют значение для уголовного производства». Сформулирован вывод о том, что установление обстоятельств, которые имеют значение для уголовного производства, как и цели доказывания, обуславливает необходимость доказывания фактических оснований принятия любых процессуальных

решений. Таким образом, доказывание в уголовном производстве осуществляется в пределах обстоятельств, которые являются необходимыми и достаточными для принятия процессуальных решений.

Ключевые слова: доказывание в уголовном производстве, пределы доказывания, предмет доказывания, цель доказывания, обстоятельства, которые подлежат доказыванию, обстоятельства, которые имеют значение для уголовного производства.

This article is devoted to establishment of a ratio of limits and the purpose of proof in criminal proceedings. In this context the ratio of concepts “circumstances which are subject to proof in criminal proceedings” and “circumstances which matter for criminal proceedings” is analyzed. Conclusion that establishment of circumstances which matter for criminal proceedings as the proof purpose, causes need of proof of the actual bases of adoption of any proceeding decisions is formulated. Thus, proof in criminal proceedings is carried out within circumstances which are necessary and sufficient for adoption of proceeding decisions.

Key words: proof in criminal proceedings, proof limits, a proof subject, the purpose of proof, a circumstance which are subject to proof, circumstances which matter for criminal proceedings.

Вступ. Найважливішим елементом кримінальної процесуальної діяльності на усіх етапах розвитку теорії, науки кримінального процесу та кримінального процесуального законодавства було, є і залишається доказування. Здійснення доказування органічно вплітається в усі форми кримінального провадження, є невід’ємною складовою процесуальних актів як досудового, так і судового провадження.

Лише за умови належного збирання, перевірки та оцінки доказів стає можливим виконання загальних завдань кримінального провадження, зокрема охорона прав, свобод і законних інтересів його учасників. Тільки через здійснення доказування у передбаченому законом порядку відбувається встановлення обставин предмета доказування у кожному кримінальному провадженні, зокрема винності обвинуваченого у вчиненні кримінального правопорушення.

Слід зазначити, що із розвитком процесуальної форми, зміною кримінального процесуального законодавства та практики його застосування змінюються й засоби та способи доказування, трансформуються його мета і безпосередні завдання на певній стадії кримінального провадження.

З огляду на це будь-яке теоретичне дослідження питань кримінального процесуального доказування має неабияку наукову цінність, а також практичне значення у контексті удосконалення чинного законодавства та практики діяльності суб’єктів доказування.

У теорії кримінального процесу питання про межі доказування розглядалось переважно у контексті загальної проблематики кримінального процесуального доказування такими авторами, як Ю.М. Грошевий, А.Я. Дубинський, О.В. Капліна, О.П. Кучинська, О.М. Ларін, В.Т. Маляренко, О.Р. Михайленко, М.М. Михеєнко, В.Т. Нор, М.А. Погорельський, В.М. Савицький, С.М. Стахівський, М.С. Строгович, Л.Д. Удалова, В.П. Шибіко, М.Є. Шумило та іншими. Побіжно розглядалися питання меж доказування вітчизняними авторами, які протягом останніх десятиліть на рівні дисертаційних досліджень вивчали правове становище суб’єктів доказування у кримінальному процесі (С.В. Давиденко, Н.С. Кравченко, Н.М. Обрізан, О.В. Римарчук, Р.Ю. Савонюк та інші), предмет доказування та його особливості у різних категоріях кримінальних проваджень (О.М. Алексійчук, А.М. Анохін, О.І. Антіпова, О.С. Артеменко, Т.М. Барабаш, Б.Л. Ващук, М.І. Гошовський та інші), загальнотеоретичні питання кримінального процесуального доказування та доказів (Д.О. Бочаров, В.В. Гевко, М.В. Дєєв, Л.А. Кірмач, Я.Ю. Конюшенко, Ю.Б. Пастернак та інші) тощо.

Безпосередньо межах доказування у кримінальному процесі були присвячені лише деякі роботи учених переважно ще радянського періоду (Г.М. Міньковський, І.Б. Михайловська, М.З. Курдадзе), а у вітчизняній сучасній науці проблема меж доказування у кримінальному провадженні нещодавно була досліджена у кандидатській дисертації В.С. Гнатенко («Межі доказування у кримінальному провадженні», 2017 р.).

Варто відзначити, що, попри тривале і доволі активне наукове дослідження питань, що стосуються кримінального процесуального доказування, окремі проблеми залишаються мало-

дослідженими або такими, що набули нового змісту у зв'язку зі зміною законодавства, мають неоднозначне трактування у правозастосовній практиці, а тому вимагають особливої уваги на сучасному етапі розвитку науки кримінального процесу.

Однією із таких є проблема співвідношення меж і мети доказування, необхідність та актуальність наукового дослідження якої обумовлюється низкою факторів.

Так, поняття «межі доказування» не має постійного та загальноновизнаного змісту у теорії кримінального процесу і зазвичай пов'язується із категоріями предмета та мети кримінального процесуального доказування. Концептуальна зміна останньої обумовлює необхідність перегляду поняття та змісту меж доказування.

Традиційний підхід до вирішення цього питання є доволі простим: з огляду на те, що відповідно до ч. 2 ст. 91 КПК України доказування полягає у збиранні, перевірці та оцінці доказів з метою встановлення обставин, що мають значення для кримінального провадження, межі доказування у кожному конкретному кримінальному провадженні мають визначатись з урахуванням предмета доказування та інших обставин, що мають значення для цього кримінального провадження.

Водночас змістова відмінність понять предмета доказування (обставин, які підлягають доказуванню у кримінальному провадженні) і обставин, які мають значення для кримінального провадження, не дозволяє достатньо чітко визначити межі доказування у конкретному кримінальному провадженні.

Постановка завдання. Метою статті є встановлення співвідношення меж і мети доказування у кримінальному провадженні.

Результати дослідження. Традиційно у теорії, науці кримінального процесу межі доказування визначаються як сукупність доказів, що відображає глибину дослідження обставин предмета доказування, є достатньою для встановлення його обставин.

Так, автор однієї із перших робіт, в якій межі доказування у кримінальному процесі стали предметом окремого дослідження, Г.М. Міньковський, як і багато інших авторів того періоду, поєднував предмет і межі доказування, зазначаючи, що межами доказування у конкретній справі насправді є межі предмета доказування і в цьому значенні ці поняття повинні використовуватись як ідентичні [1, с. 4].

Попри те, що згодом Г.М. Міньковський скорегував власну позицію, вказавши на неможливість отождошення понять із різним значенням [2, с. 188], у процесуальній літературі як того періоду, так і донині предмет та межі доказування тісно пов'язуються, а інколи і поєднуються.

Так, М.М. Михеєнко вважав, що межі доказування визначають глибину, ступінь дослідження обставин, коло, обсяг доказів і їх джерел, доказових фактів і процесуальних дій, що є необхідними для цього [3, с. 105]. С.М. Стахівський писав, що під межами доказування слід розуміти таку сукупність доказів і їх процесуальних джерел, збирання і дослідження яких забезпечить повне та якісне встановлення усіх обставин предмета доказування і прийняття обґрунтованого рішення у кримінальній справі, а їх правильне встановлення виступає необхідною умовою забезпечення достатньої глибини пізнання відповідних обставин, а також необхідної надійності та переконливості результатів такого пізнання [4, с. 11–12].

Розглядаючи межі доказування та їх важливе значення для встановлення істини, Я.Ю. Коношенко визначає межі доказування як достатність, повноту і достовірність дослідження фактичних даних, що зумовлюють прийняття процесуальних рішень у кримінальному провадженні [5, с. 11].

Розкриваючи співвідношення предмету доказування і меж доказування, М.В. Десвє уявляє їх у вигляді системи координат, на одній осі якої перебуває предмет доказування, на іншій – межі доказування. Просуваючись по осі предмету доказування, ми переходимо від однієї обставини предмета доказування до іншої. А що далі ми просуваємося по осі меж доказування, то глибше і детальніше встановлюємо елементи предмета доказування [12, с. 5].

У дисертаційній роботі, присвяченій межах доказування, В.С. Гнатенко вказує, що предмет та межі доказування є взаємозалежними правовими категоріями, які не можуть розглядатись окремо одна від одної та належать до єдиної системи координат. З гносеологічної позиції, поняття «межі доказування» автор вважає сукупністю достатніх доказів, яка є засобом достовірного пізнання предмету доказування та визначає їх як сукупну змістовно-структурну характеристику доказів у кримінальному провадженні, наявність якої дозволяє вважати встановленими з відповідним ступенем вірогідності фактичні підстави процесуального рішення [6, с. 6–7].

Передумовою такого розуміння меж доказування, вочевидь, були відповідні положення теорії кримінального процесу (оскільки Кримінальний процесуальний кодекс України (далі – КПК України) 1960 року прямо не закріплював критерії оцінки доказів), а згодом і положення кримінального процесуального закону (ч. 1 ст. 94 КПК України) щодо достатності доказів як критерію оцінки їх сукупності.

Аналіз наведених та інших визначень меж доказування, а також змісту їх співвідношення із предметом і метою доказування залишає відкритим питання щодо того, чи є межі доказування межами власне доказування (у контексті предмета доказування як обставин, які підлягають доказуванню у кримінальному провадженні, встановлених ч. 1 ст. 91 КПК України), чи межами доказування як встановлення обставин, які мають значення для кримінального провадження (у контексті мети кримінального процесуального доказування, визначеної у ч. 2 ст. 91 КПК України).

Формулювання відповіді на це питання передбачає необхідність з'ясування співвідношення понять «обставини, які підлягають доказуванню у кримінальному провадженні» і «обставини, які мають значення для кримінального провадження».

Варто зауважити, що сам законодавець у питанні нормативного найменування рівня встановлення фактів і обставин у сфері доказування використовує різні поняття: «обставини, які підлягають доказуванню у кримінальному провадженні» (ст. 91 КПК України), «обставини, що мають значення для кримінального провадження» (ч. 2 ст. 91 КПК України), «обставини, що підлягають встановленню» (ст.ст. 485, 505 КПК України), «з'ясування обставин вчинення суспільно небезпечного діяння та особи неповнолітнього» (ч. 2 ст. 499 КПК України) тощо.

Очевидно, що у будь-якому разі йдеться саме про доказування відповідних обставин, оскільки навряд чи можливим є встановлення необхідних обставин за допомогою даних, які не є доказами, з огляду на те, що встановлені обставини можуть стати фактичними підставами для прийняття важливих процесуальних рішень.

Підтвердженням такого висновку є, зокрема, положення ст. 92 КПК України щодо обов'язку доказування. У цій статті йдеться про обов'язок доказування не тільки обставин, передбачених ст. 91 КПК України (тобто обставин, які підлягають доказуванню), а й належності та допустимості доказів (ч. 2).

Отже, окрім обставин, зазначених у ст.ст. 91, 485, 505 КПК України, слідчий, прокурор, зобов'язані доказувати й інші обставини, що є підставами для прийняття процесуальних рішень. І ці рішення далеко не завжди безпосередньо стосуються так званого «головного факту» – наявності чи відсутності події кримінального правопорушення та вини обвинуваченого у його вчиненні.

До числа таких рішень належать рішення слідчого судді, що ухвалюються за результатами розгляду ним клопотань сторони обвинувачення. Так, відповідно до ч. 5 ст. 132 КПК України під час розгляду питання про застосування заходів забезпечення кримінального провадження сторони кримінального провадження повинні подати слідчому судді або суду докази обставин, на які вони посилаються. Під час розгляду питання про застосування запобіжних заходів слідчий, прокурор повинні довести наявність передбачених законом ризиків, а також те, що встановлені під час розгляду клопотання про застосування запобіжних заходів обставини є достатніми для переконання, що жоден із поблагливіших запобіжних заходів не може запобігти доведеним під час розгляду ризику або ризикам (ч. 3 ст. 176 КПК України).

Так само потребує доказування відповідних обставин і встановлення підстав для прийняття рішень, що належать до компетенції слідчого та прокурора. Наприклад, фактичні підстави затримання уповноваженою службовою особою, що закріплені у чинному КПК України, за змістом і характером поділяють на дві групи. До першої групи належать підстави, передбачені п.п. 1 і 2 ч. 1 ст. 208 КПК України, встановлення яких вимагає від уповноваженої службової особи миттєвих оціночних дій процесуального характеру [7, с. 456; 8, с. 100]. До другої групи належать підстави, передбачені ч. 2, а також п. 3 ч. 1 ст. 208 КПК України, встановлення яких вимагає від уповноваженої службової особи глибокого аналізу відповідних обставин, доказування фактичних підстав затримання.

Слід зауважити, що навіть у випадках, передбачених п.п. 1 і 2 ч. 1 ст. 208 КПК України, хоча відповідні обставини виникають в оперативній ситуації і вимагають невідкладного реагування з боку уповноваженої службової особи, однак у разі прийняття процесуального рішення про затримання особи, підозрюваної у вчиненні злочину на строк до 72 годин, відповідні фактичні підстави затримання мають бути вказані у протоколі затримання, тобто мають бути доказані наявними у матеріалах кримінального провадження фактичними даними. Саме ними і обґрунтовується затримання, перевірку чого має право вимагати затриманий (ч. 4 ст. 208 КПК України).

З огляду на сказане слід погодитись із концептуальним положенням, відповідно до якого «усе, що підлягає пізнанню у кримінальному процесі, має бути доказано у встановленому законом порядку, тобто включене до предмета доказування <...> і навпаки, усе, що належить до предмета доказування, має бути належним чином пізнане та засвідчене за допомогою доказів» [9, с. 50]. Як вказує В.Г. Гончаренко, ми повинні твердо пам'ятати, що кримінальне судочинство побудовано на юридичному доказуванні як окремому випадку загальнолюдського пізнання, в результаті якого повинна бути встановлена об'єктивна істина щодо наявності чи відсутності в діянні особи, відносно якої проводилось судочинство, складу злочину [10, с. 121].

Отже, у широкому значенні поняття предмета доказування та предмета пізнання у кримінальному провадженні слід розглядати як тотожні. Відповідно і межі доказування є межами пізнання відповідних обставин.

Слід звернути увагу і на те, що навіть окремі з обставин, передбачених ч. 1 ст. 91 КПК України, які визначаються у теорії кримінального процесу як предмет доказування (передбачена законом сукупність обставин, які підлягають обов'язковому встановленню у кожній кримінальній справі з метою її правильного вирішення [11, с. 32]), не завжди підлягають обов'язковому доказуванню у кожному кримінальному провадженні.

Так, не у кожному кримінальному провадженні доказуються обставини, що є підставою для застосування до юридичних осіб заходів кримінально-правового характеру (а лише у кримінальному провадженні про застосування до юридичних осіб заходів кримінально-правового характеру), обставини, що є підставою для звільнення від кримінальної відповідальності (лише у випадках, передбачених законом України про кримінальну відповідальність) тощо.

У цьому аспекті цілком справедливою та обґрунтованою видається позиція В.Г. Гончаренка щодо визнання предметом доказування у кримінальному судочинстві фактичного складу злочину, який є підставою кримінальної відповідальності особи і встановлюється за визначеними в КПК процедурами шляхом виявлення й дослідження фактів і обставин, які створюють неспростовну систему доказів, що охоплюють повністю склад злочину та інші дані, необхідні для прийняття остаточного рішення у справі [10, с. 121–122].

Висновки. Таким чином, встановлення обставин, які мають значення для кримінального провадження, обумовлює необхідність здійснення доказування фактичних підстав ухвалення будь-яких процесуальних рішень. Отже, доказування у кримінальному провадженні здійснюється в межах обставин, які є необхідними та достатніми для прийняття процесуальних рішень.

Список використаних джерел:

1. Миньковский Г.М. Пределы доказывания в советском уголовном процессе. М.: Госюриздат, 1956. 115 с.
2. Белкин Р.С., Винберг А.И., Дорохов В.Я., Карнеева Л.М., Кочаров Г.И., Миньковский Г.М., Михайловская И.Б. Теория доказательств в советском уголовном процессе. 2-е изд., испр. и доп. / ред. Н.В. Жогин. М.: Юрид. лит., 1973. 736 с.
3. Михеенко М.М. Доказывание в советском уголовном судопроизводстве. К.: Вища школа, 1984. 133 с.
4. Стахівський С.М. Кримінально-процесуальні засоби доказування: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.09; Національна академія внутрішніх справ України. Київ, 2005. 30 с.
5. Конюшенко Я.Ю. Доказування на досудовому провадженні у кримінальному процесі України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.09; Акад. упр. МВС України. Київ, 2010. 20 с.
6. Гнатенко В.С. Межі доказування у кримінальному провадженні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.09. Харків, 2017. 16 с.
7. Кримінальний процесуальний кодекс України: наук.-практ. коментар / за заг. ред. В.Г. Гончаренка, В.Т. Нора, М.Є. Шумила. Київ: Юстініан, 2012. 1224 с.
8. Шульга О.В. Фактичні підстави затримання особи, підозрюваної у вчиненні злочину. Підприємництво, господарство і право. 2014. № 2. С. 98–101.
9. Кокорев Л.Д., Кузнецов Н.П. Уголовный процесс: доказательства и доказывание. Воронеж: Изд-во Воронеж. ун-та, 1995. 272 с.
10. Гончаренко В.Г. Предмет доказування в кримінальному судочинстві. Вісник Академії адвокатури України. 2011. Ч. 1(20). С. 120–122.
11. Стахівський С.М. Теорія і практика кримінально-процесуального доказування: монографія. Київ: Нац. академія внутр. справ України, 2005. 272 с.

**ВИМОГИ ДО ПРИВАТНОГО ВИКОНАВЦЯ:
ПРАВОВІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ПРОБЛЕМИ**

У статті автор розглядає та аналізує вимоги, що встановлюються законодавством України до особи приватного виконавця. Визначено, що за специфічних умов своєї діяльності, коли від виконання судового рішення залежить винагорода приватних виконавців, що може провокувати їх на зловживання власними повноваженнями, нормативне закріплення вимог до особи приватного виконавця має вирішальне значення. На підставі аналізу нормативно-правових актів, що визначають правовий статус приватних виконавців на сучасному етапі в Україні, систематизовано вимоги, що пред'являються до особи таких виконавців, визначено проблеми правового та організаційного характеру та запропоновано шляхи їх вирішення.

***Ключові слова:** приватні виконавці, судові рішення, громадяни України, вища юридична освіта, кваліфікаційний іспит.*

В статье автор рассматривает и анализирует требования, предъявляемые законодательством Украины к частным исполнителям. Указано, что в специфических условиях своей деятельности, когда от исполнения судебного решения зависит вознаграждение частных исполнителей, что может провоцировать их на злоупотребление полномочиями, нормативное закрепление требований к частным исполнителям имеет решающее значение. На основании анализа нормативно-правовых актов, определяющих правовой статус частных исполнителей на современном этапе в Украине, систематизированы требования, предъявляемые к таким исполнителям, определены проблемы правового и организационного характера и предложены пути их решения.

***Ключевые слова:** частные исполнители, судебные решения, граждане Украины, высшее юридическое образование, квалификационный экзамен.*

The article analyses and considers the requirements, established by the legislation of Ukraine to the person of private executor. It is determined that the normative consolidation of the requirements for the person of private executor has fundamental importance, according to the specific conditions of this activity, when the remuneration of private executors depends on the execution of a judicial decision, which can provoke them to take advantage of their own powers. Based on the analysis of normative legal acts defining the legal status of private executors at the present stage in Ukraine, the requirements for such persons are systematized, problems of legal and organizational nature are identified, and ways of their solution are proposed.

***Key words:** private executors, judicial decisions, citizens of Ukraine, higher legal education, qualification examination.*

Вступ. Уведення Законом України «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів» від 02.06.2016 № 1403-VIII (далі – Закон № 1403-VIII) [1] змішаної системи виконання судових рішень, за якої виконання судових рішень здійснюється не лише державними, але й приватними виконавцями, визначається як перемога

«здорового глузду», запровадження позитивного зарубіжного досвіду в українське правове поле, «панацея» забезпечення виконання судових рішень тощо. Впровадження приватних виконавців у систему виконання судових рішень та рішень інших органів України активно лобіювали в своїх роботах О.В. Андрійчук, О.А. Гончаренко, О.П. Кучинська, В.О. Лагута, О.С. Лужанський, О.О. Мирутенко, Н.Ю. Сакара, М.О. Сорока, Л.В. Тацій та інші науковці.

Серед плюсів, якими обґрунтовується введення приватних виконавців, науковці відзначають зменшення бюджетних витрат (оскільки законодавець передбачив відмінний порядок фінансування цих виконавців, за якого їх матеріальне забезпечення здійснюється коштом боржника) [2, с. 75; 4, с. 77]; зменшення навантаження на органи Державної виконавчої служби [2, с. 75; 3, с. 14]; підвищена якість послуг та швидке реагування щодо виконання судових рішень [2, с. 75; 4, с. 77]; розвиток конкуренції у процесі виконання судових рішень, що сприятиме мінімізації корупційної складової в цих органах [2, с. 75; 3, с. 14; 4, с. 77]; скорочення чисельної кількості працівників державної виконавчої служби, залишення на посадах цієї служби найпрофесійніших кадрів, покращення матеріально-технічного забезпечення [3, с. 14]; збільшення надходжень до державного бюджету внаслідок сплати приватними виконавцями податків [3, с. 14; 4, с. 77]; виведення процедури примусового виконання на якісно новий рівень [4, с. 77]. Крім цього, перевагою приватних виконавців над державними визначається їх компетентність, оскільки законодавство передбачає для приватних виконавців особливі вимоги, які є соліднішими та конкретнішими, ніж для державних виконавців [5]. Дійсно, враховуючи, що приватні виконавці зацікавлені у виконанні судового рішення, оскільки від цього залежить їх винагорода, що може провокувати таких виконавців на зловживання власними повноваженнями, нормативне закріплення вимог до осіб, що можуть бути приватними виконавцями, набуває особливої актуальності.

Постановка завдання. Метою нашої статті є дослідження вимог, встановлених законодавцем до особи приватного виконавця.

Результати дослідження. Безпосередні вимоги до осіб приватних виконавців закріплюються у ст. 18 Закону № 1403-VIII. Так, відповідно до цієї статті приватним виконавцем може бути громадянин України. Громадянами України можуть бути особи, які набули громадянства України в порядку, передбаченому законами України та міжнародними договорами України (ст. 1 Закону України «Про громадянство України» від 18.01.2001 № 2235-III [6]).

Наступною вимогою, яка висувається до особи приватного виконавця відповідно до ст. 18 Закону № 1403-VIII, є досягнення ним 25 років.

Також до вимог до особи приватного виконавця відноситься вимога мати вищу юридичну освіту не нижче другого рівня (ст. 18 Закону № 1403-VIII). Відповідно до Закону України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 № 1556-VII, другим рівнем вищої освіти є магістерський рівень, який відповідає восьмому рівню Національної рамки кваліфікацій і передбачає здобуття особою поглиблених теоретичних та/або практичних знань, умінь, навичок за обраною спеціальністю (чи спеціалізацією), загальних засад методології наукової та/або професійної діяльності, інших компетентностей, достатніх для ефективного виконання завдань інноваційного характеру відповідного рівня професійної діяльності [7]. Отже, приватним виконавцем може бути особа, що здобула вищу юридичну освіту за ступенем «магістр». Водночас виникає питання щодо того, що вважати «юридичною освітою» для визначення вимог до приватних (і державних) виконавців, оскільки у нормативній та доктринальній площині в Україні з цього приводу немає однозначної думки.

У нормативних актах поняття «юридична освіта» закріплюється для їх цілей. Так, відповідно до ст. 69 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII, вищою юридичною освітою визнається вища юридична освіта ступеня магістра (або прирівняна до неї вища освіта за освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліста), здобута в Україні, а також вища юридична освіта відповідного ступеня, здобута в іноземних державах та визнана в Україні в установленому законом порядку [9]. Згідно зі ст. 6 Закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» від 5 липня 2012 року № 5076-VI повна вища юридична освіта для цілей цього Закону – це повна вища юридична освіта, здобута в Україні, а також повна вища юридична освіта, здобута в іноземних державах та визнана в Україні в установленому законом порядку [10]. У ст. 27 Закону України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 року № 1697-VII визначається, що для цілей цього закону вищою юридичною освітою є освіта, здобута в Україні (або на території колишнього СРСР до 1 грудня 1991 року) за освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліста або магістра, а також вища юридична освіта за відповідним освітньо-кваліфікаційним рівнем, здобута в іноземних державах та визнана в Україні в установленому законом порядку [11] тощо.

У доктринальній площині також немає однозначного підходу до визначення юридичної освіти. У словниках це поняття визначається як певний освітній рівень, здобутий в результаті послідовного, системного та цілеспрямованого процесу засвоєння системи правових знань, поглядів, переконань, умінь і навичок, формування особи як громадянина, здатного до професійно-правової діяльності [8, с. 301], але науковці підходять до визначення цього поняття прагматичніше і їх суперечки спрямовані на визначення того, яким напрямом навчання охоплюється юридична освіта – «Право», «Правоохоронна діяльність» чи «Міжнародне право» (одна частина науковців вважає, що лише «Право», друга – що і «Правоохоронна діяльність», а треті – що всі три напрями).

У Законі № 1403-VIII визначення юридичної освіти для цілей цього Закону не міститься. На нашу думку, необхідно доповнити його таким з метою усунення суперечок у майбутньому.

До вимог, що встановлюються до особи приватного виконавця, належить також вимога вільно володіти державною мовою (ст. 18 Закону № 1403-VIII). Відповідно до ст. 10 Конституції України державною мовою в Україні є українська мова [12]. Крім цього, відповідно до п. 2 ст. 2 Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року № 889-VIII державною мовою є українська мова, якій Конституцією України надано статус мови офіційного спілкування посадових осіб державних органів та органів місцевого самоврядування під час виконання посадових обов'язків, а також мови діловодства і документації цих органів та посадових осіб [13]. Отже, приватні виконавці повинні вільно володіти українською мовою.

Відповідно до ст. 20 Закону № 1403-VIII до вимог, що висуваються законодавцем до особи приватного виконавця, належить вимога мати досвід роботи у галузі права після отримання відповідного диплома не менше двох років або державного чи приватного виконавця, адвоката, нотаріуса, арбітражного керуючого (розпорядника майна, керуючого санацією, ліквідатора) не менше одного року, або помічника приватного виконавця не менше двох років (ст. 20 Закону № 1403-VIII).

Крім безпосередніх вимог до осіб приватних виконавців, що закріплюються у ст. ст. 10, 18 Закону № 1403-VIII, крізь призму аналізу інших норм вищевказаного закону можна виділити й інші. Так, приватним виконавцем не може бути особа, визнана судом обмеженою у цивільній дієздатності або недієздатною (ч. 2 ст. 18 Закону № 1403-VIII), отже до вимог, що висуваються до приватних виконавців, належить повна цивільна дієздатність та правоздатність. Крім цього, виходячи з подальшого дослідження норм зазначеної статті, вкажемо, що до вимог, що висуваються до особи приватного виконавця, належать такі: відсутність не знятої чи не погашеної судимості; не вчинення корупційного правопорушення або порушення, пов'язаного з корупцією, або збіг трьох років з моменту вчинення особою корупційного правопорушення або порушення, пов'язаного з корупцією; наявність свідоцтва про право на зайняття нотаріальною чи адвокатською діяльністю або діяльністю арбітражного керуючого (розпорядника майна, керуючого санацією, ліквідатора), або збіг трьох років з моменту анулювання такого свідоцтва; збіг трьох років з дня звільнення з посади судді, прокурора, працівника правоохоронного органу, з державної служби або служби в органах місцевого самоврядування у зв'язку з притягненням до дисциплінарної відповідальності.

Також до вимог, що відповідно до ст. 18 Закону № 1403-VIII встановлюються до особи приватних виконавців, є вимога здати кваліфікаційний іспит.

Кваліфікаційний іспит на отримання свідоцтва приватного виконавця складається з таких етапів:

- 1) подання заяви про допуск до складення кваліфікаційного іспиту;
- 2) перевірка достовірності документів та відомостей, поданих особою;
- 3) прийняття Кваліфікаційною особою рішення по заяві про допуск до складення кваліфікаційного іспиту;
- 4) здача кваліфікаційного іспиту;
- 5) видача посвідчення приватного виконавця.

До кожного з цих етапів пред'являються свої вимоги.

На першому етапі особа, яка виявила намір здійснювати діяльність приватного виконавця, подає до Кваліфікаційної комісії заяву про допуск до складення кваліфікаційного іспиту разом з документами, що підтверджують відповідність особи вимогам, встановленим законодавством для особи приватного виконавця (ст. 20 Закону № 1403-VIII).

На другому етапі Кваліфікаційна комісія проводить перевірку достовірності документів та відомостей, поданих особою, але строк розгляду заяви про допуск до скла-

дення кваліфікаційного іспиту не повинен перевищувати 30 днів з дня її надходження (ст. 20 Закону № 1403-VIII).

На третьому етапі за результатами розгляду заяви та доданих до неї документів Кваліфікаційна комісія приймає таке рішення:

- 1) допуск особи до складення кваліфікаційного іспиту;
- 2) відмову в допуску особи до складення кваліфікаційного іспиту.

Відмова в допуску особи до складення кваліфікаційного іспиту здійснюється за формальними підставами у разі, якщо подано не всі документи; документи не відповідають встановленим вимогам; згідно з поданими документами особа не відповідає вимогам, що встановлюються законодавством до особи приватного виконавця. За умов прийняття Кваліфікаційною комісією рішення про допуск особи до кваліфікаційного іспиту, інформація про це розміщується на офіційному веб-сайті Міністерства юстиції України протягом трьох днів з дня його прийняття.

Здача кваліфікаційного іспиту здійснюється протягом трьох місяців з дня надання допуску особі до складення кваліфікаційного іспиту. Про дату та місце його проведення повідомляються особи, допущені до його складання (інформація про кваліфікаційний іспит не пізніше як за сім днів до дня його проведення розміщується на офіційному веб-сайті Міністерства юстиції України та веб-сайті Асоціації приватних виконавців України).

Кваліфікаційний іспит проводиться шляхом автоматизованого анонімного тестування особи, яка виявила намір здійснювати діяльність приватного виконавця. На іспиті мають право бути присутніми представники Асоціації приватних виконавців України, громадських об'єднань та засобів масової інформації.

Особі, яка успішно склала кваліфікаційний іспит, Міністерство юстиції України на підставі відповідного рішення Кваліфікаційної комісії протягом 10 днів з дня складення кваліфікаційного іспиту видає посвідчення приватного виконавця, після чого приватний виконавець може розпочинати свою діяльність (ст. 21 Закону № 1403-VIII).

Висновки. Підсумовуючи зазначене, констатуємо, що до особи приватного виконавця законодавцем висуваються такі вимоги: наявність громадянства України, досягнення 25 років, наявність вищої юридичної освіти не нижче другого рівня, вільне володіння українською мовою, досвід роботи у галузі права після отримання відповідного диплома не менше двох років або досвід роботи державного чи приватного виконавця, адвоката, нотаріуса, арбітражного керуючого (розпорядника майна, керуючого санацією, ліквідатора) не менше одного року, або помічника приватного виконавця не менше двох років, повна цивільна дієздатність та правоздатність, відсутність не знятої чи не погашеної судимості, не вчинення корупційного правопорушення або порушення, пов'язаного з корупцією, або збіг трьох років з моменту вчинення особою корупційного правопорушення або порушення, пов'язаного з корупцією, наявність свідоцтва про право на зайняття нотаріальною чи адвокатською діяльністю або діяльністю арбітражного керуючого (розпорядника майна, керуючого санацією, ліквідатора), або збіг трьох років з моменту анулювання такого свідоцтва, збіг трьох років з дня звільнення з посади судді, прокурора, працівника правоохоронного органу, з державної служби або служби в органах місцевого самоврядування у зв'язку з притягненням до дисциплінарної відповідальності. Чи достатніми виявляться встановлені законодавцем вимоги до особи приватних виконавців, щоб запобігти зловживанню ними своїм становищем для збільшення прибутків від здійснення приватної виконавської діяльності, стане зрозумілим лише з часом.

Список використаних джерел:

1. Про виконавче провадження: Закон України від 22.07.2016. № 1404-VIII / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 2016. № 29. Ст. 535.
2. Самілік Л.О., Розмаїта В.В. Впровадження інституту приватного виконавця в Україні: позитивні та негативні аспекти. Право і суспільство. 2017. № 2. Ч. 2. С. 72–77.
3. Гончаренко Є. Переваги та недоліки запровадження інституту приватних виконавців в Україні. Юридична газета. № 16. С. 14–15.
4. Сайко Л.Ю., Ляшенко В.В. Правові аспекти запровадження інституту правових виконавців в Україні. Молодий вчений. 2015. № 5. Ч. 3 С. 75–77.
5. Гапон Ю. Приватні виконавці: міфи та реальність. URL: http://uz.ligazakon.ua/ua/magazine_article/EA009780.
6. Про громадянство України: Закон України від 18.01.2001 № 2235-III / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 2001. № 13. Ст. 65.

7. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
8. Гончаренко В.Г., Андрушко А.П., Базан Г.П. Юридичні терміни: тлумачний словник / за ред. В.Г. Гончаренка. К: Либідь, 2004. С.301.
9. Про судоустрій та статус суддів: Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України.2016. № 31. Ст. 545.
10. Про адвокатуру та адвокатську діяльність: Закон України від 05.07.2012 № 5076-VI / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 2013. № 27. Ст. 282.
11. Про прокуратуру: Закон України від 14.10.2014 № 1697-VII / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1991. № 53. Ст. 793.
12. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України.1996. № 30. Ст. 141.
13. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 року № 889-VIII / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 2016. № 4. Ст. 43.

МІЖНАРОДНЕ ПРАВО

УДК 341.645

БАЙМУРАТОВ М.О.,
ГРІНЕНКО О.О.

**РІШЕННЯ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ
ЩОДО ДРУЖНЬОГО ВРЕГУЛЮВАННЯ У СПРАВАХ ПРОТИ УКРАЇНИ:
ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ**

У статті розкрито проблему відмінних рис рішень Європейського суду з прав людини щодо дружнього врегулювання у справах проти України, їх тлумачення, перекладу, виконання та застосування. Доведено наявність у праві Ради Європи критеріїв віднесення актів Європейського суду з прав людини до такої категорії, як рішення щодо дружнього врегулювання, вказано на відсутність таких критеріїв у законодавстві України. Доведено наявність та визначено зміст спільних рис усіх наявних рішень Європейського суду з прав людини у справах проти України, в яких згадується процедура дружнього врегулювання. Висвітлено порядок усунення сумнівів щодо віднесення певного акту до категорії рішень Європейського суду з прав людини щодо дружнього врегулювання у справі проти України, питання тлумачення окремих норм рішень щодо такого врегулювання, аспекти застосування в Україні перекладу таких рішень українською.

Ключові слова: дружнє врегулювання, виконання рішення Європейського суду з прав людини, переклад рішень Європейського суду з прав людини, права людини, тлумачення рішення Європейського суду з прав людини.

В статье раскрыта проблема отличительных особенностей решений Европейского суда по правам человека о мировом соглашении в делах против Украины, их толкования, перевода, исполнения и применения. Доказано наличие в праве Совета Европы критериев отнесения актов Европейского суда по правам человека к такой категории, как решение о мировом соглашении, указано отсутствие таких критериев в законодательстве Украины. Доказано наличие и определено содержание общих черт всех имеющихся решений Европейского суда по правам человека по делам против Украины, в которых упоминается процедура мирового соглашения. Освещен порядок устранения сомнений относительно отнесения определенного акта к категории решений Европейского суда по правам человека о мировом соглашении по делу против Украины, рассмотрены вопросы толкования отдельных норм решений в таких соглашениях, аспекты применения в Украине переводов таких решений на украинский язык.

Ключевые слова: мировое соглашение, исполнение решения Европейского суда по правам человека, перевод решений Европейского суда по правам человека, права человека, толкование решения Европейского суда по правам человека.

The issue of definitive features of the European Court of Human Rights decisions on friendly settlement in cases against Ukraine is analyzed in the article, the aspects of such decisions' interpretation, translation, execution and implementation are watched in it. The presence of certain relevance criteria for some European Court of Human Rights

© БАЙМУРАТОВ М.О. – доктор юридичних наук, професор, заслужений діяч науки і техніки України, головний науковий консультант (Інститут законодавства Верховної Ради України)

© ГРІНЕНКО О.О. – доктор юридичних наук, старший науковий співробітник, завідувач відділу європейського права та міжнародної інтеграції (Інститут законодавства Верховної Ради України)

decisions to the European Court of Human Rights friendly settlement decision category in the Law of Council of Europe is proved; the absence of such criteria in the Ukrainian legislation is determined. The presence and volume of the common features of all the actual European Court of Human Rights decisions in cases against Ukraine regarding the friendly settlement procedure is proved. The procedure of annihilation the doubts on relevance possibility of certain European Court of Human Rights act to the European Court of Human Rights friendly settlement decision against Ukraine category is lighted; issues of interpretation of the certain norms of coherent European Court of Human Rights decisions are watched, both as the aspects of implementation the Ukrainian translation of such decisions in Ukraine.

Key words: *human rights, friendly settlement, execution the European Court of Human Rights decision, interpretation the European Court of Human Rights decision, translation the European Court of Human Rights decision.*

Вступ. Широке застосування практики Європейського суду з прав людини (далі – ЄСПЛ) в усіх сферах юридичних відносин України робить пріоритетним науковий пошук у відповідній сфері. Водночас окремі питання правотворчості ЄСПЛ, виконання та застосування рішень цього Суду в Україні залишаються недостатньо висвітленими, це стосується зокрема механізмів дружнього врегулювання.

Згаданим правовідносинам приділялася увага у роботах Т.В. Анцупової, В.Г. Буткевича, Б.С. Мукана, їм було присвячено спеціальне дисертаційне дослідження С.К. Бурми «Міжнародно-правова характеристика інституту дружнього врегулювання в ЄСПЛ». Цікаво, що у наведеному дослідженні С.К. Бурма серед іншого відзначає, що у сфері застосування інституту дружнього врегулювання в ЄСПЛ існує значний розрив між правом в теорії і правом на практиці [2, с. 160].

С.К. Бурма у 2015 р. визначив дружнє врегулювання як одну з процедур примирення, в рамках якої сторони припиняють розпочатий між ними спір у сфері захисту прав людини, він пропонує водночас розглядати дружнє врегулювання як інститут міжнародного процесуального права та як форму міжнародної примирливої процедури [2, с. 33, 72]. Він пропонував розуміти правовий інститут дружнього врегулювання в ЄСПЛ як спільність нормативно-правових (матеріальних і процесуальних), морально-етичних, структурних та функціональних характеристик врегулювання міжнародно-правового спору між сторонами, на основі загально визнаних принципів міжнародного юридичного процесу, принципів конфіденційності переговорів та балансу інтересів сторін, взаємовигідної згоди і дотримання прав людини, з винесенням обов'язкового судового рішення для сторін спору або без такого [2, с. 33, 72].

Важливість процедур дружнього врегулювання зокрема визнавалася у ст. 7 Плану дій Інтерлакенської декларації 2010 р. [27], у ст. 1 (Е) Ізмірської декларації 2011 р. [28], ст. 9 Брюссельської декларації 2015 р. [29], а також у ст. 93 Пояснювальної доповіді до Протоколу № 14 до Конвенції [26]. Вказані акти підкреслювали важливість дружнього врегулювання у повторюваних справах.

С.К. Бурма у своїй дисертації запропонував розглядати за категоріями справ сім видів процедур дружнього врегулювання: типове, імпліцитне, групове (об'єднане), реальне, подальше, пілотне, міждержавне, із окремим розглядом формального дружнього врегулювання спорів, поза рамками судового провадження. Він констатував, що практика ЄСПЛ щодо дружнього врегулювання як у справах проти України, так і у справах проти інших держав характеризується високим ступенем розрізненості і важко піддається єдиній чіткій класифікації. С.К. Бурма довів, що ситуацію ускладнює і конфіденційний характер переговорів сторін щодо дружнього врегулювання в поєднанні з концептуальною тенденцією ЄСПЛ до власної помилкостійкості, яка призводить до зменшення інформації щодо досягнутого врегулювання, тобто «стислий виклад фактів і досягнутого вирішення» наводиться в рішенні ЄСПЛ в абсолютному необхідному мінімумі [2, с. 161, 167].

У наведеному ґрунтовному дослідженні С.К. Бурми та у інших наявних наукових працях не було досліджено специфіку рішень ЄСПЛ проти України, в яких згадується про феномен дружнього врегулювання, не аналізувалися аспекти їх відмінних рис, особливості тлумачення, перекладу, оприлюднення, виконання та застосування в Україні. Наведені факти набувають істотного практичного значення за умов винесення сотень таких рішень, кожне з яких може об'єднувати декількох (та навіть декілька сотень) заявників. Крім того, рішення ЄСПЛ, у яких згаду-

ється про врегулювання спорів, стають предметом дослідження кримінальних проваджень, про що зокрема свідчить ухвала слідчого судді Солом'янського районного суду міста Києва у справі № 1 кс/760/17083/17 від 29 листопада 2017 р. у якій описується ситуація, за якою 20 жовтня 2015 р. рішенням ЄСПЛ справу за зверненням ТОВ «Золотий Мандарин Ойл» до України знято з реєстру справ, у зв'язку з мирним врегулюванням спору згідно декларації від 22 липня 2015 р., та зобов'язано Уряд України сплатити заборгованість, яка ще підлягає сплаті за рішенням Господарського суду м. Києва від 21 квітня 2009 р. у справі № 41/207 на користь ТОВ «Золотий Мандарин Ойл» [25].

Постановка завдання. Проблема відмінних рис рішень ЄСПЛ щодо дружнього врегулювання у справах проти України, їх тлумачення, перекладу, виконання та застосування, що обрана темою цього дослідження, набуває особливого значення. Для її вирішення необхідно визначитися із наявністю в міжнародному праві та/або у законодавстві України критеріїв щодо віднесення актів ЄСПЛ до такої категорії, як рішення ЄСПЛ щодо дружнього врегулювання, тобто як рішення ЄСПЛ щодо дружнього врегулювання у справі проти України.

Також необхідно дослідити наявність та зміст (за наявності) спільних рис у рішеннях ЄСПЛ у справах проти України, в яких згадується процедура дружнього врегулювання, передбачена у ст. 39 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р. (далі – Конвенція), визначити рівень охоплення такими рисами відповідних рішень ЄСПЛ. Важливим вбачається й питання порядку усунення сумнівів щодо віднесення чи невіднесення певного акту ЄСПЛ, винесеного щодо України, до категорії рішень ЄСПЛ щодо дружнього врегулювання, а також питання тлумачення окремих норм рішень ЄСПЛ щодо такого врегулювання, аспекти застосування в Україні перекладу таких рішень державною мовою.

Для вирішення поставлених завдань авторами статті було використано формально-юридичний, компаративістський та герменевтичний методи дослідження таких джерел, як офіційний веб-сайт ЄСПЛ, офіційна база практики ЄСПЛ (HUDOC), офіційна база законодавства України, веб-сайт Міністерства юстиції України (далі – МЮУ) та офіційні видання, наукові публікації вищенаведених та інших авторів.

Результати дослідження. Варто вказати, що питання діяльності ЄСПЛ регламентовано як міжнародними договорами, насамперед – Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р. та протоколами до неї, так і Регламентом ЄСПЛ (англійською “Rules of Court”), остання редакція якого була затверджена 14 листопада 2016 р. (далі – Регламент). Україна приєдналася до Конвенції та протоколів до неї Законом України від 17 липня 1997 р. № 475/97-ВР та в редакціях законів України від 24 березня 1999 р. № 551-XIV, від 3 лютого 2004 р. № 1420-IV та від 9 лютого 2006 р. № 3436-IV, що набули чинності та офіційно оприлюднені. Офіційний переклад тексту Конвенції українською мовою в редакції, чинній для України, зокрема оприлюднений в газеті «Урядовий кур'єр» від 17 листопада 2010 р. № 215 [5].

Отже, згідно з ч. 1 ст. 9 Конституції України Конвенція та протоколи до неї є частиною національного законодавства України. Водночас правовий статус Регламенту ЄСПЛ як нормативного акту та порядок застосування його норм у законах України не визначено. Втім, у ст. 2 Положення про Уповноваженого у справах ЄСПЛ, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України (далі – КМУ) від 31 травня 2006 р. № 784 у чинній редакції вказано, що Уповноважений у справах ЄСПЛ у своїй діяльності зокрема керується Регламентом ЄСПЛ [15]. Також відповідно до ст. 2 Положення про представника Урядового уповноваженого у справах ЄСПЛ і регіональне відділення Секретаріату Урядового уповноваженого у справах ЄСПЛ, вони у своїй діяльності зокрема керуються Регламентом ЄСПЛ [11]. Офіційного перекладу Регламенту в чинній редакції українською мовою в офіційних виданнях станом на час проведення цього дослідження не виявлено.

Додамо, що С.К. Бурма, дослідивши офіційну термінологію щодо дружнього врегулювання держав-членів Ради Європи, констатує відмінність варіантів перекладу тексту Конвенції, зокрема й українського перекладу на сайті Ради Європи, офіційного українського перекладу термінології, якою користуються вітчизняні та іноземні практики та дослідники; водночас ним констатується визнання процесуального значення врегулювання у більшості перекладів [2, с. 33, 34].

Додамо, що за частиною 1 ст. 24, пунктом «б» ст. 25, частиною 5 ст. 26 Конвенції ЄСПЛ, на пленарному засіданні приймається Регламент ЄСПЛ, який визначає функції та організацію канцелярії ЄСПЛ та порядок визначення суддів ЄСПЛ, що входять до Великої палати ЄСПЛ. Водночас інші питання правового статусу Регламенту ЄСПЛ, його юридичної сили та порядку його застосування державами-учасницями Конвенції самою Конвенцією не визначено [5].

Однак саме Конвенція та Регламент вбачаються наразі основними регуляторами застосування процедури дружнього врегулювання ЄСПЛ. Так, згідно зі ст. 39 Конвенції «Досягнення дружнього врегулювання» на будь-якій стадії провадження ЄСПЛ може надати себе у розпорядження заінтересованих сторін для забезпечення дружнього врегулювання спору на основі поваги до прав людини, як їх визначає Конвенція та протоколи до неї. Процедура, що здійснюється відповідно до вказаного положення, є конфіденційною.

Відповідно до параграфа 2 ст. 39 Конвенції, переговори стосовно дружнього врегулювання мають бути конфіденційними і не повинні впливати на доводи сторін у змагальному процесі. У змагальному процесі не можна посилатися або розраховувати на жодні письмові чи усні повідомлення, на пропозиції чи поступки, які було зроблено в рамках спроби досягнення дружнього врегулювання.

У разі досягнення дружнього врегулювання ЄСПЛ вилучає справу з реєстру, прийнявши рішення, яке містить лише стислий виклад фактів і досягнутого вирішення. Це рішення передається Комітетові Міністрів Ради Європи, який здійснює нагляд за виконанням умов дружнього врегулювання, викладених у рішенні. Конвенція не містить інших спеціальних вимог до рішення ЄСПЛ, передбаченого ст. 39 Конвенції, а також детальної класифікації рішень ЄСПЛ та ретельних описових вимог до їх змісту [5].

Згідно зі ст. 45 Конвенції рішення у справі, а також ухвали про прийнятність або неприйнятність заяв мають бути вмотивовані. Якщо рішення у справі повністю або частково не виражає одностайної думки суддів, кожний суддя має право викласти окрему думку. За частинами 1 та 2 ст. 46 Конвенції Високі Договірні Сторони зобов'язуються виконувати остаточні рішення ЄСПЛ у будь-яких справах, у яких вони є сторонами; остаточне рішення ЄСПЛ передається Комітетові Міністрів Ради Європи (далі – КМРС), який здійснює нагляд за його виконанням [5].

Згідно зі правилом 62 Регламенту як тільки заяву до ЄСПЛ визнано прийнятною, Секретар ЄСПЛ, діючи за вказівками палати ЄСПЛ або її голови, налагоджує зв'язок зі сторонами з метою забезпечення дружнього врегулювання спору, відповідно до параграфа 1 ст. 39 Конвенції. Палата ЄСПЛ вживає заходів, які вважаються доцільними у сприянні такому врегулюванню [31].

Якщо палату ЄСПЛ проінформовано Секретарем про те, що сторони погодилися на дружнє врегулювання, палата, пересвідчившись у тому, що врегулювання було досягнуте на основі поваги до прав людини, як визначено в Конвенції та протоколах до неї, вилучає справу з реєстру справ ЄСПЛ на підставі параграфа 3 правила 43 Регламенту ЄСПЛ. Параграфи 2 і 3 цього правила застосовуються з урахуванням відповідних змін до процедури, передбаченої правилом 54-А Регламенту, який визначає питання прийнятності та компенсацій. За цими нормами сторони запрошуються для надання до власної позиції будь-яких пропозицій щодо справедливої сатисфакції або будь-яких пропозицій щодо дружнього врегулювання [31].

Якщо дружнього врегулювання чи іншого рішення спору не досягнуто, а палата приходить до висновку, що у світлі аргументів сторін справ є прийнятним визначення відшкодування, то палата має невідкладно прийняти рішення (англ. “judgment”), включаючи ухвалу (англ. “decision”) про прийнятність справи, крім справ, де палата вирішує схвалити таку ухвалу окремо. За параграфом 3 ст. 43 Регламенту, якщо дружнє врегулювання досягнуто за ст. 39 Конвенції, заява має бути вилученою з реєстру справ через винесення рішення. Відповідно до параграфу 4 ст. 39 Конвенції це рішення передається КМРС, який здійснює нагляд за виконанням умов дружнього врегулювання, викладених у рішенні. За інших умов, передбачених ст. 37 Конвенції, заява може бути вилучена з реєстру справ ухвалою (“judgment”) за умов її визнання прийнятною або рішенням (“decision”), якщо заяву не буде визнано прийнятною. Одразу після того, як рішення вилучається з реєстру справ, Голова палати ЄСПЛ передає його, після того як воно стає остаточним, до КМРС для здійснення ним, згідно з параграфом 2 ст. 46 Конвенції, нагляду за виконанням будь-яких зобов'язань, що можуть братися у зв'язку з припиненням справи чи її вирішенням по суті [31].

Інших норм у Конвенції, протоколах до неї та Регламенті, які б встановлювали критерії до рішень ЄСПЛ щодо дружнього врегулювання, не виявлено. Отже, основними критеріями щодо рішень ЄСПЛ щодо дружнього врегулювання, передбаченими міжнародним правом, вважаються такі: стислий виклад у рішенні фактів та досягнутого по ним рішення, застосування ЄСПЛ під час винесення такого рішення ст. 39 Конвенції. Зазначимо, що С.К. Бурма наводив визначення поняття «дружнє врегулювання» відділу зв'язків з громадськістю ЄСПЛ, за яким «дружнє врегулювання – це угода між сторонами, що призводить до припинення провадження по справі» [4; 2, с. 74], однак таке визначення, надане в інформаційному бюлетені ЄСПЛ, не може вважатися таким, що має нормативний характер.

Закон України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» від 23 лютого 2006 р. № 3477-IV, в чинній редакції [6] регулює відносини, що виникають у зв'язку з обов'язком держави виконати рішення ЄСПЛ у справах проти України; з необхідністю усунення причин порушення Україною Конвенції і протоколів до неї; з впровадженням в українське судочинство та адміністративну практику європейських стандартів прав людини; зі створенням передумов для зменшення кількості заяв до ЄСПЛ проти України. Згідно абзацу 6 ч. 1 ст. 1 цього закону України № 3477-IV до категорії Рішення віднесено, зокрема, рішення ЄСПЛ щодо дружнього врегулювання у справі проти України; рішення ЄСПЛ про схвалення умов односторонньої декларації у справі проти України. Водночас у пункті «б» абзацу 11 частини 1 ст. 1 цього закону України № 3477-IV до оригінальних текстів віднесено офіційний текст рішення та ухвали ЄСПЛ, написані офіційною мовою Ради Європи [6].

Згідно зі ст. 4 закону України № 3477-IV протягом десяти днів від дня одержання повідомлення про набуття Рішенням статусу остаточного орган представництва готує та надсилає для опублікування в газеті «Урядовий кур'єр» стислий виклад Рішення українською мовою, який має включати такі елементи: офіційну назву Рішення мовою оригіналу та в перекладі українською мовою; номер заяви до Суду; дату постановлення Рішення; стислий виклад фактів у справі; стислий виклад питань права; переклад резолютивної частини Рішення. Згідно з пунктом «б» частини 1 ст. 7 Закону України № 3477-IV протягом трьох днів від дня отримання повідомлення ЄСПЛ про набуття Рішенням статусу остаточного Орган представництва надсилає до державної виконавчої служби оригінальний текст і переклад рішення ЄСПЛ щодо дружнього врегулювання у справі проти України, при чому автентичність перекладу засвідчується Органом представництва [6].

Згідно з частиною 5 ст. 8 Закону України № 3477-IV підтвердження списання відшкодування, отримане від центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері казначейського обслуговування бюджетних коштів, та підтвердження виконання всіх вимог, зазначених у рішенні ЄСПЛ має бути резолютивна частина. До таких рішень закон України № 3477-IV у ст. 4 відносить і рішення ЄСПЛ щодо дружнього врегулювання у справі проти України, у структурі яких має бути: назва, номер заяви до ЄСПЛ, дата постановлення, питання фактів, права та резолютивна частина рішення ЄСПЛ [6].

Тлумачення категорії «рішення ЄСПЛ щодо дружнього врегулювання у справі проти України» чи її співвіднесення з іншими категоріями рішень та/або ухвал ЄСПЛ, з категорією «практика Суду» закон України № 3477-IV не містить. З огляду на наведені вище норми вбачається, що в окремих рішеннях ЄСПЛ має бути резолютивна частина. До таких рішень закон України № 3477-IV у ст. 4 відносить і рішення ЄСПЛ щодо дружнього врегулювання у справі проти України, у структурі яких має бути: назва, номер заяви до ЄСПЛ, дата постановлення, питання фактів, права та резолютивна частина рішення ЄСПЛ [6].

Рішення ЄСПЛ, прийняті за наслідками розгляду справ проти України, згадуються й у ст. 23 Закону України «Про Державний бюджет України на 2015 рік» від 28 грудня 2014 р. № 80-VIII [7], ст. 20 Закону України «Про Державний бюджет України на 2015 рік» від 25 грудня 2015 р. № 928-VIII [8], ст. 19 Закону України «Про Державний бюджет України на 2017 рік» від 21 грудня 2016 р. № 1801-VIII [9].

У ст. 1 та інших нормах постанови КМУ від 16 вересня 2015 р. № 703 в чинній редакції та затвердженому нею Порядку також згадуються рішення ЄСПЛ, прийняті за наслідками розгляду справ проти України, а у ст. 3 постанови визначається, що погашення заборгованості за рішеннями ЄСПЛ щодо дружнього врегулювання та схвалення умов односторонньої декларації у справах проти України за згодою стягувача може здійснюватися відповідно до Порядку, затвердженого цією постановою. У додатку 1 до цього Порядку як ознаки рішення ЄСПЛ вказані лише номер заяви стягувача та назва рішення [3].

Рішення ЄСПЛ проти України без їх додаткового опису, класифікації, вказівки про відмінні ознаки згадано у пунктах 18, 58, 59 та 60 ст. 4 Положення про Міністерство юстиції України, затвердженого постановою КМУ від 2 липня 2014 р. № 228, із змінами [10]. Указ Президента України «Про Порядок здійснення захисту прав та інтересів України під час урегулювання спорів, розгляду у закордонних юрисдикційних органах справ за участю іноземного суб'єкта та України» від 25 червня 2002 р. № 581/2002 в чинній редакції не містить прямих згадок про відповідні рішення, інші акти ЄСПЛ за участю іноземного суб'єкта та України [17]. Постанова КМУ від 29 квітня 2004 р. № 553 із змінами та затверджений нею Порядок забезпечення представництва України під час розгляду справ у ЄСПЛ згадують про угоди про дружнє врегулювання спору або надіслання односторонньої декларації, але не містять згадок про відповідні чи інші рішення ЄСПЛ або їх види [16].

Порядок використання коштів, передбачених у державному бюджеті для здійснення платежів, пов'язаних з виконанням рішень закордонних юрисдикційних органів, прийнятих за наслідками розгляду справ проти України, затверджений постановою КМУ від 7 березня 2007 р. № 408 у назві, підпункті 3 пункту 2 та пункті 3 використовує термін «рішення закордонного юрисдикційного органу», до яких у підпункті 1 пункту 2 включає рішення ЄСПЛ, про які згадує й у підпунктах 3 та 8 пункту 2. Водночас у пункті 6 цього акту згадано й про практику ЄСПЛ, проте без надання класифікації, визначень таких рішень чи опису їх форми чи змісту [13].

Положення про Уповноваженого у справах ЄСПЛ, затверджене постановою КМУ від 31 травня 2006 р. № 784 із змінами у п. 1 та інших нормах неодноразово згадує про рішення Суду (ЄСПЛ) та про практику Суду (ЄСПЛ), а в підпункті 7-1 та 10 пункту 5 вказує, що Уповноважена особа відповідно до покладених на неї завдань виконує такі функції:

– координує виконання рішень Суду, які є тлумаченням норм Конвенції та її невід'ємною частиною, містять норми права та підлягають застосуванню в порядку виконання міжнародних договорів;

– проводить аналіз практики Суду та видає огляди рішень Суду, які містять норми права та застосовуються в порядку, передбаченому підпунктом 7-1 пункту 5 цього Положення [15].

Згадки про рішення та практику ЄСПЛ у цьому Положенні також наводяться без надання класифікації, визначень таких рішень чи опису їх форми чи змісту.

Досліджені чинні накази МЮУ, що стосуються питань ЄСПЛ, як і наказ від 9 лютого 2007 р. № 44/5 [11] та наказ від 8 листопада 2011 р. № 3280/5, містять згадки про рішення та практику ЄСПЛ без надання класифікації, визначень таких рішень чи опису їх форми чи змісту. Однак у ст. 1 Порядку, затвердженого 8 листопада 2011 р. № 3280/5, згадано про повідомлення ЄСПЛ про набуття рішенням, винесеним проти України, статусу остаточного [14].

У наказі МЮУ від 23 вересня 2013 р. № 1989/5 та в затвердженому цим наказом Порядку згадується про рішення ЄСПЛ, зокрема про рішення, відповідно до якого держава зобов'язана виконати рішення національного суду (ст. 8 Порядку) та рішення, за яким передбачається вжиття додаткових заходів індивідуального характеру шляхом виконання рішення національного суду майнового характеру (ст. 12 Порядку). Згадки про такі рішення ЄСПЛ у цьому Порядку також наводяться без опису форми чи змісту таких рішень та без пов'язування з питаннями дружнього врегулювання [12].

З наведеного видно, що визначених критеріїв щодо віднесення актів ЄСПЛ до такої категорії, як рішення ЄСПЛ щодо дружнього врегулювання у справі проти України у законах та підзаконних актах України, наявних у відкритому доступі, не виявлено. Вбачається, що з огляду на принцип пріоритету норм міжнародних договорів України, зокрема Конвенції, над нормами законів та підзаконних актів України, основними критеріями щодо рішень ЄСПЛ щодо дружнього врегулювання у справі проти України, слід вважати такі: стислий виклад фактів та досягнутого рішення; застосування ЄСПЛ під час винесення такого рішення ст. 39 Конвенції.

Додамо тези С.К. Бурми про те, що інформація щодо змісту угод про дружнє врегулювання доступна для громадськості до першого етапу реформи ЄСПЛ була набагато докладнішою, ніж та, що публікується ЄСПЛ сьогодні; що до 1998 р. угоди про дружнє врегулювання із декількома заявниками одразу траплялись вкрай рідко, а пілотне дружнє врегулювання на той час ще остаточно не сформувалось як таке [2, с. 85, 91].

С.К. Бурма також звертав увагу на те, що згідно тексту ст. 39 Конвенції та тексту правила 62 (1) Регламенту, мова йде лише про примирливу процедуру та умови цієї процедури, а не безпосередньо угоду, як можливий результат примирення. Цей автор обґрунтовано спростував відповідні тези таких російських авторів, як М. Лобов та О.Є. Солохін [24], та наголосив на значущості як матеріальних, так і процесуальних вимог до механізму примирливої процедури дружнього врегулювання [2, с. 30, 31].

Слід зазначити, що у базі рішень ЄСПЛ HUDOC за пошуком щодо ст. 39 Конвенції станом на березень 2018 р. виявлено шістнадцять актів ЄСПЛ, винесених проти України у 2012–2017 роках, в яких згадується процедура щодо дружнього врегулювання, передбачена у ст. 39 Конвенції. В усіх цих рішеннях ЄСПЛ у резолютивній частині вирішує вилучити відповідну заяву (заяви) з (свого) реєстру справ відповідно до ст. 39 Конвенції [30]. У чотирнадцяти з наведених шістнадцяти рішень ЄСПЛ у розділі рішення «Право» міститься твердження про те, що ЄСПЛ «бере до уваги факт досягнення сторонами дружнього врегулювання» (офіційний переклад українською), яке вбачається стандартною усталеною формулою ЄСПЛ для таких справ, а ще у двох рішеннях у вказаному розділі містяться дуже подібні речення. Це вбачається перекладом фрази оригіналь-

них текстів рішень англійською мовою “It therefore takes note of the friendly settlement reached between the parties” [30].

Так, у рішенні від 21 червня 2016 р. за заявою № 18453/09 ЄСПЛ в розділі рішення «Право» бачимо таке формулювання: «бере до уваги згоду заявниці з умовами поданої Урядом декларації та доходить висновку, що сторони досягли дружнього врегулювання». У перекладі рішення від 18 травня 2017 р. за заявою № 15712/13, ЄСПЛ зазначає, що після висловлення заявниками згоди із умовами декларацій, запропонованих Урядом, справи мають розглядатися як дружнє врегулювання спору сторонами, тому ЄСПЛ «бере до уваги досягнення сторонами дружнього врегулювання спору» [21].

Також у вищевказаних рішеннях ЄСПЛ в розділі «Право» після констатації факту досягнення сторонами дружнього врегулювання міститься така фраза: «Суд переконаний, що таке врегулювання ґрунтується на повазі до прав людини, гарантованих Конвенцією та протоколами до неї, та не знаходить підстав для подальшого розгляду заяв» (в оригіналі англійською “It is satisfied that the settlement is based on respect for human rights as defined in the Convention and the Protocols thereto and finds no reasons to justify the continued examination of the application”) [30].

Таким чином, можна вказати на наявність як мінімум таких спільних рис у виявлених в базі HUDOC рішеннях ЄСПЛ у справах проти України, в яких згадується процедура щодо дружнього врегулювання, передбачена у ст. 39 Конвенції в чинній для України редакції:

- пряме посилання ЄСПЛ у резолютивній частині рішення, зокрема у реченні, пов’язаному з вилученням заяви (заяв) з реєстру справ ЄСПЛ, на ст. 39 Конвенції;
- констатація чи встановлення ЄСПЛ у розділі рішення «Право» того факту, що сторони у справі досягли дружнього врегулювання;

- констатація чи встановлення ЄСПЛ у розділі рішення «Право» того, що досягнуте врегулювання ґрунтується на повазі до прав людини, гарантованих Конвенцією та протоколами до неї.

Наведемо також думку С.К. Бурми про те, що основною підставою для Уряду України щодо підготовки лівової частки угод про дружнє врегулювання спору із заявниками стала констатація ЄСПЛ порушень Україною положень Конвенції в інших справах за аналогічними обставинами, а також прецедентне право ЄСПЛ [2, с. 171, 172].

Водночас за пошуком в рубриці «Рішення щодо дружнього врегулювання» офіційного веб-сайту Міністерства юстиції України крім окремих вищенаведених виявлено ще п’ятдесят п’ять перекладів рішень ЄСПЛ проти України, які мають аналогічні спільні риси їх змісту та були винесені з 25 вересня 2012 р. до 7 грудня 2017 р. [23]. У цій рубриці виявлено ще шістдесят сім перекладів українською мовою рішень ЄСПЛ, винесених раніше, зокрема з 6 червня 2006 р. до 25 вересня 2012 р. Усі вони також містять такі вищенаведені ознаки:

- констатація чи встановлення ЄСПЛ у розділі рішення «Право» того факту, що сторони у справі досягли дружнього врегулювання;

- констатація чи встановлення ЄСПЛ у розділі рішення «Право» того, що досягнуте врегулювання ґрунтується на повазі до прав людини, гарантованих Конвенцією та протоколами до неї [23].

Водночас виявлені рішення не містять прямого посилання ЄСПЛ у резолютивній частині рішення, а саме у реченні, пов’язаному із вилученням заяви (заяв) з реєстру справ ЄСПЛ, на ст. 39 Конвенції, та містять у цій частині лише загальну фразу «вилучити заяви з реєстру справ». Окремі виявлені на сайті Міністерства юстиції України рішення ЄСПЛ проти України, схвалені до 25 вересня 2012 р., містять згадку про пункт третій ст. 39 Конвенції у резолютивній частині, це рішення ЄСПЛ від 6 березня 2012 р. за Заявою № 42009/07, від 22 травня 2012 р. за Заявою № 39928/05, від 5 червня 2012 р. за Заявою № 692/07 та від 5 червня 2012 р. за Заявою № 21013/07 [23].

Цікавим є те, що у рішенні ЄСПЛ за заявою № 46144/99 Кайсина та інших проти України від 10 квітня 2001 р., яке С.К. Бурма називає першим рішенням ЄСПЛ щодо дружнього врегулювання [2, с. 28], також констатується як факт такого врегулювання, досягнутого сторонами, із посиланням на ст. 39 Конвенції, так і переконання ЄСПЛ у тому, що «вищезгадане врегулювання ґрунтується на дотриманні прав людини, як воно визначене в Конвенції та протоколах до неї». Цікаво, що відмова заявника від досягнутої згоди у цій справі не була прийнята ЄСПЛ до уваги, Суд вирішив вилучити справу із реєстру [18].

Звертаємо увагу на наявність як мінімум таких спільних рис у виявлених з 2006 р. більше ніж 120 (ста двадцяти) рішеннях ЄСПЛ у справах проти України, в яких згадується процедура щодо дружнього врегулювання, передбачена у ст. 39 Конвенції в чинній для України редакції.

– констатація чи встановлення ЄСПЛ у розділі рішення «Право» того факту, що сторони у справі досягли дружнього врегулювання;

– констатація чи встановлення ЄСПЛ у розділі рішення «Право» того, що досягнуте врегулювання ґрунтується на повазі до прав людини, гарантованих Конвенцією та протоколами до неї.

До виявлених рис у рішеннях ЄСПЛ у справах проти України, в яких згадується процедура щодо дружнього врегулювання, передбачена у ст. 39 Конвенції в чинній для України редакції, винесених з 25 вересня 2012 р., необхідно віднести й пряме посилання ЄСПЛ у резолютивній частині рішення, зокрема у твердженні, пов'язаному із вилученням заяви (заяв) з реєстру справ ЄСПЛ, на ст. 39 Конвенції.

Додамо думку С.К. Бурми, який відзначає, що будь-яка угода щодо дружнього врегулювання має бути затверджена ЄСПЛ у ході судового розгляду та що вона не є результатом врегулювання спорів за межами ЄСПЛ. Тому, як обґрунтовано відзначає цей автор, «саме ЄСПЛ як орган міжнародного правосуддя несе кінцеву та остаточну повну відповідальність за доцільність та результат дружнього врегулювання». Також С.К. Бурма розширює тезу про позитивну й негативну самостійність ЄСПЛ у цьому питанні, тобто про можливість ЄСПЛ застосовувати дружнє врегулювання без згоди заявника або не застосовувати його за наявної згоди сторін [24, с. 29], адже «підхід ЄСПЛ до оцінки досягнення сторонами дружнього врегулювання передбачає диференційованіше вивчення обставин кожної справи задля переконання в тому, що права і свободи, визначені в Конвенції, дотримані», – додає С.К. Бурма [2, с. 106, 108].

З наведеним можна погодитися, адже наявні рішення ЄСПЛ, у яких ЄСПЛ відмовляв у затвердженні дружнього врегулювання. Наприклад, у рішенні ЄСПЛ за заявою № 72713/01 «Українська Прес-Група» проти України від 29 березня 2005 р. ЄСПЛ після трьох місяців дослідження дружнього врегулювання, якого досягли сторони, вирішив обійтись без усних слухань у справі та відмовити у прийнятті дружнього врегулювання, запропонованого сторонами, оскільки «вважав, що принцип поваги до прав людини, визначений у Конвенції, вимагав подальшого розгляду справи», встановивши порушення у цій справі ст. 10 Конвенції Україною [19].

Цікаво, що серед рішень у рубриці «Рішення щодо дружнього врегулювання» офіційного веб-сайту Міністерства юстиції України міститься й рішення ЄСПЛ від 20 жовтня 2015 р. за заявою № 63403/13, поданою ТОВ «Золотий Мандарин Ойл» проти України (ZOLOTYY MANDARYN OYL, TOV v. Ukraine), офіційний переклад якого розміщено у Офіційному віснику України від 2 лютого 2016 р. [22]. У зазначеному перекладі не наведено відомостей щодо його автентичності як риси перекладу, передбаченої законодавством України. Зазначене рішення не містить вищенаведених спільних рис з іншими рішеннями, винесеними ЄСПЛ у справах проти України, в яких згадується процедура дружнього врегулювання. Зокрема пряме посилання ЄСПЛ у резолютивній частині рішення, а саме у реченні пов'язаному із вилученням заяви (заяв) з реєстру справ ЄСПЛ, на ст. 39 Конвенції в цьому рішенні відсутнє.

У рішенні за заявою № 63403/13 відсутня констатація чи встановлення ЄСПЛ того, що досягнуте врегулювання ґрунтується на повазі до прав людини, гарантованих Конвенцією, та протоколами до неї. Така констатація відсутня як у розділі рішення «Право», так і в інших частинах вказаного рішення. У цьому рішенні також відсутня констатація чи встановлення ЄСПЛ у розділі рішення «Право» того, що сторони у справі досягли дружнього врегулювання. Про переговори уряду за заявником згадано лише в описі подій розділу Акту «Факти та процедура», в якому також немає вказівок на встановлення ЄСПЛ факту дружнього врегулювання та немає посилання на ст. 39 Конвенції [22].

Рішення за заявою № 63403/13 вбачається єдиним виявленим рішенням ЄСПЛ проти України з 2012 р., в якому згадується про процедуру дружнього врегулювання, який не містить згадку про ст. 39 Конвенції, та єдиним принаймні з 2006 р. виявленим рішенням проти України, яке не має інших наведених спільних рис. За таких умов питання віднесення наведеного рішення до рішень ЄСПЛ, передбачених ст. 39 Конвенції та/або до передбаченої Законом України № 3477 ІV категорії рішення ЄСПЛ щодо дружнього врегулювання у справі проти України залишається фактично відкритим.

Вбачається, що вирішення сумніву у віднесенні чи невіднесенні певного акту ЄСПЛ до категорії рішень ЄСПЛ, передбачених ст. 39 Конвенції та/або передбаченої Законом України № 3477-ІV категорії рішення ЄСПЛ щодо дружнього врегулювання у справі проти України полягає у здійсненні роз'яснення цього акту ЄСПЛ на предмет відповідності зазначеним нормам Конвенції та законодавства України.

За частинами 1 та 2 ст. 46 Конвенції, якщо КМРС вважає, що нагляд за виконанням остаточного рішення ЄСПЛ (англ. final judgment) ускладнений проблемою тлумачення рішення, він може звернутися до ЄСПЛ з метою надання відповідного роз'яснення; рішення про звернення ухвалюється більшістю у дві третини голосів представників, які мають право засідати в КМРС. Водночас згідно з правилом 79 Регламенту ЄСПЛ сторона може подати клопотання з приводу тлумачення судового рішення (англ. judgment) впродовж одного року після проголошення цього рішення. Клопотання подається до канцелярії ЄСПЛ [5].

У клопотанні має бути чітко зазначено, яка саме частина або частини у викладі рішення ЄСПЛ потребують тлумачення. Попередній склад палати ЄСПЛ з власної ініціативи може прийняти рішення відхилити клопотання, мотивуючи це тим, що немає підстав для розгляду. Якщо неможливо сформувати палату в попередньому складі, Голова палати доповнює або повністю формує її шляхом жеребкування. Якщо палата ЄСПЛ не відхилить клопотання, Секретар повідомляє про нього іншу сторону чи сторони і пропонує їм подати письмові зауваження в межах строків, встановлених Головою палати. Голова палати також призначає дату слухання, якщо палата вирішить проводити його. Палата ЄСПЛ вирішує питання шляхом постановлення судового рішення [5].

Згідно з правилом 81 Регламенту ЄСПЛ незалежно від положень щодо перегляду судових рішень та поновлення заяв у реєстрі справ ЄСПЛ може (з власної ініціативи або за клопотанням сторони, поданим протягом одного місяця від дати проголошення ухвали або судового рішення (англ. a decision or a judgment)) виправити описки, неточності в підрахунках чи явні помилки [31].

Таким чином вбачається, що вирішення розумного сумніву у віднесенні чи невіднесенні певного акту ЄСПЛ до рішень ЄСПЛ, передбачених ст. 39 Конвенції та/або до категорії рішення ЄСПЛ щодо дружнього врегулювання у справі проти України згідно зі ст. 79 чи 81 Регламенту ЄСПЛ може бути здійснено шляхом подання до канцелярії ЄСПЛ уповноваженим органом державної влади України клопотання про тлумачення судового рішення чи клопотання про виправлення описок, неточностей в підрахунках чи явних помилок [31].

Додатково також слід дослідити рішення ЄСПЛ від 30 листопада 2010 р. за заявою № 7951/06, поданою проти України, у якому ЄСПЛ взяв до уваги як факт досягнення сторонами дружнього врегулювання, так і факт зміни його умов. З огляду на зміст цього рішення 10 лютого 2010 р. ЄСПЛ отримав лист заявниці, в якому вона поінформувала про свою згоду з пропозицією Уряду, за якою заявниця погоджується відмовитись від будь-яких подальших скарг проти України, що стосуються фактів, які стали підставою для цієї заяви. 30 листопада 2010 р. ЄСПЛ вирішив вилучити заяву з реєстру справ з огляду на дружнє врегулювання, досягнуте сторонами.

Водночас далі у цьому рішенні вказано, що пізніше, 13 грудня 2010 р. Уряд направив до ЄСПЛ листа, в якому висловив намір внести зміни у вищевказану пропозицію та включити в неї положення про те, що запропонована сума «має бути конвертована в національну валюту за курсом на день здійснення платежу» з метою здійснення виплати, тобто змінив умови врегулювання вже після того як було винесено рішення ЄСПЛ про таке врегулювання [20].

У розділі «Право» цього рішення ЄСПЛ висловив переконання, що таке врегулювання ґрунтувалося на повазі до прав людини, як це визначено у Конвенції та протоколах до неї, і не знайшов публічно-правових підстав для подальшого розгляду заяви (пункт 1 ст. 37 Конвенції *in fine*). За цих підстав ЄСПЛ одноголосно вирішив поновити заяву в реєстрі справ та вилучити заяву з реєстру справ [20]. Отже, прецедентна практика ЄСПЛ у справах щодо дружнього врегулювання проти України передбачає можливість внесення уточнюючих змін до умов угоди про дружнє врегулювання вже після винесення рішення ЄСПЛ, яким це дружнє врегулювання було затверджено.

Що стосується усунення розумного сумніву в автентичності перекладу, слід вказати таке. У ст. 2 Положення про Уповноваженого у справах ЄСПЛ, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 31 травня 2006 р. № 784 у чинній редакції вказано, що Уповноважений у справах ЄСПЛ у своїй діяльності зокрема керується Регламентом ЄСПЛ. Конвенція не визначає мови, якими мають вноситися рішення ЄСПЛ, не регламентує порядок їх автентичних чи офіційних перекладів державними (офіційними) мовами держав Ради Європи, що відрізняються від офіційних мов Ради Європи. Водночас згідно з правилом 34 Регламенту офіційними мовами в ЄСПЛ є англійська та французька мови [31].

Згідно з частиною 1 правила 76 Регламенту, якщо ЄСПЛ не вирішить, що рішення виноситься на обох офіційних мовах, усі рішення ЄСПЛ мають вноситися англійською або французькою мовами. За частиною 2 цього правила, публікація рішення ЄСПЛ в офіційних збірках

ЄСПЛ здійснюється обома офіційними мовами Ради Європи, а згідно з правилом 78 Регламенту відповідальність за таку публікацію несе Секретар ЄСПЛ [31].

Як вже відзначалося, згідно зі ст. 4 Закону України № 3477-IV, протягом десяти днів від дня одержання повідомлення про набуття Рішенням статусу остаточного орган представництва готує та надсилає для опублікування в газеті «Урядовий кур'єр» стислий виклад Рішення українською мовою, який має включати переклад резолютивної частини Рішення. Згідно зі ст. 6 Закону України № 3477-IV «Про виконання рішень та застосування практики ЄСПЛ» з метою виконання заходів загального характеру держава забезпечує переклад та опублікування повних текстів Рішень українською мовою спеціалізованими у питаннях практики Суду юридичними виданнями, що поширюються у професійному середовищі правників. Автентичність перекладу повних текстів рішень засвідчується органом представництва [6].

Визначення видання, яке здійснюватиме переклад та опублікування повних текстів рішень, а також замовлення необхідної кількості примірників видання з метою забезпечення судів, органів прокуратури, юстиції, внутрішніх справ, служби безпеки, установ виконання покарань, інших зацікавлених суб'єктів проводяться на конкурсній основі органом представництва. Забезпечення суддів опублікованим перекладом повних текстів Рішень покладається на державний орган, відповідальний за організаційно-матеріальне забезпечення судів [6].

Згідно з пунктом «б» частини 1 ст. 7 Закону України № 3477-IV протягом трьох днів від дня отримання повідомлення ЄСПЛ про набуття Рішенням статусу остаточного Орган представництва надсилає до державної виконавчої служби оригінальний текст і переклад рішення ЄСПЛ щодо дружнього врегулювання у справі проти України, при чому автентичність перекладу засвідчується Органом представництва.

Згідно з частинами 2–5 ст. 18 Закону України № 3477-IV вказано, що для посилання на рішення та ухвали ЄСПЛ та на ухвали Комісії суди використовують переклади текстів рішень ЄСПЛ та ухвал Комісії, надруковані у виданні, передбаченому в ст. 6 цього Закону; у разі відсутності перекладу рішення та ухвали ЄСПЛ чи ухвали Комісії суд користується оригінальним текстом; у разі виявлення мовної розбіжності між перекладом та оригінальним текстом суд користується оригінальним текстом; у разі виявлення мовної розбіжності між оригінальними текстами та/або в разі потреби мовного тлумачення оригінального тексту використовується відповідна практика ЄСПЛ [6].

Згідно пункту 18 ст. 4 Положення про Міністерство юстиції України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 2 липня 2014 р. № 228 у чинній редакції Міністерство юстиції відповідно до покладених на нього завдань здійснює офіційне опублікування рішень ЄСПЛ в інформаційному бюлетені «Офіційний вісник України» [10]. Водночас таке опублікування у наведеному виданні прямо не передбачено Законом України № 3477-IV. До 2015 року включно таким виданням був часопис «Практика Європейського суду з прав людини. Рішення. Коментарі: офіційне видання перекладів з рішень ЄСПЛ», який видавався МЮУ [1], номерів цього часопису за 2016–2018 роки у вільному доступі не виявлено.

У разі відсутності перекладу Рішення та ухвали ЄСПЛ чи ухвали Комісії український суд має користуватися оригінальним текстом; у разі виявлення мовної розбіжності між перекладом та оригінальним текстом суд користується оригінальним текстом; у разі виявлення мовної розбіжності між оригінальними текстами та/або в разі потреби мовного тлумачення оригінального тексту використовується відповідна практика ЄСПЛ.

З огляду на наведене вбачається, що автентичність перекладу рішень державною мовою як окремих положень змісту рішення ЄСПЛ, винесеного стосовно України, так і рішення ЄСПЛ проти України в цілому засвідчується органом представництва, тобто МЮУ. У разі виявлення мовної розбіжності між перекладом рішення ЄСПЛ, зокрема автентичним та оригінальним текстом рішення ЄСПЛ, вбачається потреба використання оригінального тексту рішення ЄСПЛ, тобто тексту рішення ЄСПЛ винесеного ЄСПЛ однією з офіційних мов Ради Європи; вбачається, що таке використання має відбуватися у судовому порядку в рамках відповідних застосованих матеріальних та процесуальних норм законодавства України.

Висновки. Отже, основними критеріями рішень ЄСПЛ щодо дружнього врегулювання, передбаченими міжнародним правом (правом Ради Європи), зокрема нормами Конвенції та Регламенту, вбачаються такі: стислий виклад у рішенні фактів та досягнутого по ним рішення, застосування ЄСПЛ під час винесення такого рішення ст. 39 Конвенції. Визначених додаткових критеріїв щодо віднесення актів ЄСПЛ до такої категорії, як «рішення ЄСПЛ щодо дружнього врегулювання у справі проти України» у законах та підзаконних актах України не виявлено.

Вбачається, що з огляду на принцип пріоритету норм міжнародних договорів України, зокрема Конвенції, над нормами законів та підзаконних актів України, основними критеріями щодо рішень ЄСПЛ щодо дружнього врегулювання у справі проти України слід вважати саме критерії, передбачені міжнародним правом.

Водночас важливими є критерії, встановлені самою практикою ЄСПЛ, зокрема відображені практично в усіх рішеннях ЄСПЛ проти України, в яких описуються випадки дружнього врегулювання. До них відносимо такі:

– пряме посилання ЄСПЛ у резолютивній частині рішення, а саме у реченні, пов'язаному із вилученням заяви (заяв) з реєстру справ ЄСПЛ, на ст. 39 Конвенції (у рішеннях ЄСПЛ з вересня 2012 р.);

– констатація чи встановлення ЄСПЛ у розділі рішення «Право» того факту, що сторони у справі досягли дружнього врегулювання (у рішеннях ЄСПЛ не пізніше червня 2006 р.);

– констатація чи встановлення ЄСПЛ у розділі рішення «Право» того, що досягнуте врегулювання ґрунтується на повазі до прав людини, гарантованих Конвенцією та протоколами до неї (у рішеннях ЄСПЛ не пізніше червня 2006 р.).

Виявлено окремі випадки відмови ЄСПЛ у визначенні факту дружнього врегулювання між сторонами як підстави виключення справи з реєстру, згоди ЄСПЛ на зміну умов дружнього врегулювання після його визнання ЄСПЛ за ініціативи Уряду України, а також наявності рішення ЄСПЛ про виключення справ з реєстру, якщо вони не відповідають вищевказаним критеріям дружнього врегулювання.

Доведено, що міжнародне право (право Ради Європи) передбачає ефективні механізми тлумачення з боку ЄСПЛ змісту власних рішень, зокрема таких, що стосуються дружнього врегулювання. Вказано, що в умовах відсутності аутентичного перекладу рішення чи за відсутності у офіційного перекладу ЄСПЛ ознак аутентичного застосовується оригінальний текст рішення ЄСПЛ англійською та/або французькою мовою. Виявлено нагальну проблему відсутності офіційного перекладу Регламенту ЄСПЛ та остаточної невизначеності правової цінності цього документу для України. Вказано на проблему відсутності у вільному доступі з 2016 р. передбаченого законодавством України спеціалізованого у питаннях практики ЄСПЛ юридичного видання, що має поширюватися у професійному середовищі правників. Шляхи вирішення цих проблем мають стати підґрунтям для нових наукових досліджень.

Список використаних джерел:

1. Бабін Б. Проблема перегляду національними судами справ за рішеннями Європейського суду з прав людини: досвід України: вступна стаття. Практика Європейського суду з прав людини. Рішення. Коментарі: офіц. видання перекладів з рішень ЄСПЛ. 2015. № 3–4. С. 5–10.
2. Бурма С. К. Міжнародно-правова характеристика інституту дружнього врегулювання в Європейському суді з прав людини: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11. О., 2015. 232 с.
3. Деякі питання виконання рішень судів, що гарантовані державою, а також рішень Європейського суду з прав людини: Постанова Кабінету Міністрів України від 16 вересня 2015 року № 703. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/703-2015-п>.
4. Європейський суд з прав людини: ЄСПЛ у 50-ти запитаннях / Європейський суд з прав людини. Відділ зв'язків з громадськістю. Липень 2012 р. URL: http://www.echr.coe.int/Documents/50Questions_ukr.pdf.
5. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року. Урядовий кур'єр. 2010. 17 листопада. № 215.
6. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України від 23 лютого 2006 року № 3477-IV. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3477-15>.
7. Про Державний бюджет України на 2015 рік: Закон України від 28 грудня 2014 року № 80-VIII / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 2015. № 5. Ст. 37.
8. Про Державний бюджет України на 2016 рік: Закон України від 25 грудня 2015 року № 928-VIII / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 2016. № 5. Ст. 54.
9. Про Державний бюджет України на 2017 рік: Закон України від 21 грудня 2016 року № 1801-VIII / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 2017. № 3. Ст. 31.
10. Про затвердження Положення про Міністерство юстиції України: Постанова Кабінету Міністрів України від 2 липня 2014 р. № 228. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/228-2014-п>.

11. Про затвердження Положення про представника Урядового уповноваженого у справах Європейського суду з прав людини і регіональне відділення Секретаріату Урядового уповноваженого у справах Європейського суду з прав людини: Наказ Міністерства юстиції України від 9 лютого 2007 р. № 44/5. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0044323-07>.
12. Про затвердження Порядку взаємодії Державної виконавчої служби України та Секретаріату Урядового уповноваженого у справах Європейського суду з прав людини під час забезпечення представництва України в Європейському суді з прав людини та виконання рішень Європейського суду з прав людини: Наказ Міністерства юстиції України від 23 вересня 2013 р. № 1989/5, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 24 вересня 2013 р. за № 1642/24174. Офіційний вісник України. 2013. № 73. Ст. 2719.
13. Про затвердження Порядку використання коштів, передбачених у державному бюджеті для здійснення платежів, пов'язаних з виконанням рішень закордонних юрисдикційних органів, прийнятих за наслідками розгляду справ проти України: Постанова Кабінету Міністрів України від 7 березня 2007 р. № 408. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/408-2007-п>.
14. Про затвердження Порядку організації роботи щодо відшкодування збитків, завданих Державному бюджету України внаслідок виконання рішень Європейського суду з прав людини: Наказ Міністерства юстиції України від 8 листопада 2011 р. № 3280/5. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v3280323-11>.
15. Про заходи щодо реалізації Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини»: Постанова Кабінету Міністрів України від 31 травня 2006 р. № 784. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/784-2006-п>.
16. Про організаційні заходи, пов'язані із забезпеченням представництва України під час розгляду справ у ЄСПЛ: Постанова Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2004 р. № 553. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/553-2004-п>.
17. Про Порядок здійснення захисту прав та інтересів України під час урегулювання спорів, розгляду у закордонних юрисдикційних органах справ за участю іноземного суб'єкта та України: Указ Президента України від 25 червня 2002 р. № 581/2002. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/581/2002>.
18. Рішення Європейського суду з прав людини за Заявою № 46144/99 Кайсіна та інших проти України від 10 квітня 2001 р. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/980_013.
19. Рішення Європейського суду з прав людини за Заявою № 72713/01 «Українська Прес-Група» проти України (Ukrainian Media Group v. Ukraine) від 29 березня 2005 р. Офіційний вісник України. 2006. № 7. Ст. 409.
20. Рішення Європейського суду з прав людини за Заявою № 7951/06, поданою В.М. Галкіною проти України від 30 листопада 2010 р. Офіційний вісник України. 4 лютого 2011. № 6. Ст. 320.
21. Рішення Європейського суду з прав людини за Заявою № 15712/13, поданою Г.І. Бурмою проти України, та 207 іншими заявами від 18 травня 2017 року. Офіційний вісник України. 2017. № 78. Ст. 2420.
22. Рішення Європейського суду з прав людини за Заявою № 63403/13 поданою ТОВ «Золотий Мандарин Ойл» проти України (ZOLOTYY MANDARYN OYL, TOV v. Ukraine) від 20 жовтня 2015 р. Офіційний вісник України. 2016. № 7. Ст. 365.
23. Рішення щодо дружнього врегулювання: рубрика офіційного веб-сайту Міністерства юстиції України. URL: <https://minjust.gov.ua/m/rishennya-schodo-drujnogo-vregulyuvannya>.
24. Солохин А.Е. Мировое соглашение как результат примирения заявителя и государства-ответчика в Европейском суде по правам человека. Арбитражный и гражданский процесс. 2009. № 1. С. 25–29.
25. Ухвала слідчого судді Солом'янського районного суду міста Києва у справі № 1-кк/760/17083/17 від 29 листопада 2017 р. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/70745090>.
26. Explanatory Report to Protocol № 14 to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, amending the control system of the Convention. Strasbourg, 2004. 13. V. URL: <https://rm.coe.int/16800d380f>.
27. High Level Conference on the Future of the European Court of Human Rights. Interlaken Declaration. 19 February 2010. URL: https://www.echr.coe.int/Documents/2010_Interlaken_FinalDeclaration_ENG.pdf.
28. High Level Conference on the Future of the European Court of Human Rights organised within the framework of the Turkish Chairmanship of the Committee of Ministers of the Council

of Europe. Izmir Declaration. 26–27 April 2011. URL: http://www.echr.coe.int/Documents/2011_Izmir_FinalDeclaration_ENG.pdf.

29. High-level Conference on the “Implementation of the European Convention on Human Rights, our shared responsibility”: Brussels Declaration. 27 March 2015. URL: https://www.echr.coe.int/Documents/Brussels_Declaration_ENG.pdf.

30. HUDOC: Council of Europe. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"respondent":\["UKR"\],"kpthesaurus":\["138","165"\],"documentcollectionid2":\["JUDGMENTS","DECISIONS"\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{).

31. Rules of Court. 14 November 2016. Registry of the Court. Strasbourg. URL: https://www.echr.coe.int/Documents/Rules_Court_ENG.pdf.

УДК 341.244.7

БОГАТЧУК Д.П.

ДОБРОСОВІСНІСТЬ ЯК ЕЛЕМЕНТ ПРИНЦИПУ ДОБРОСОВІСНОГО ВИКОНАННЯ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ У СУЧАСНОМУ МІЖНАРОДНОМУ ПРАВІ

Статтю присвячено дослідженню добросовісності як елемента, складової принципу добросовісного виконання зобов'язань у сучасному міжнародному праві. Стаття містить аналіз змісту добросовісності та характеристик добросовісного виконання зобов'язань у міжнародному праві.

Ключові слова: добросовісність, добросовісне виконання зобов'язань.

Статья посвящена исследованию добросовестности как элемента, составляющей принципа добросовестного выполнения обязательств в современном международном праве. В статье имеется анализ содержания добросовестности и характеристик добросовестного выполнения обязательств по международному праву.

Ключевые слова: добросовестность, добросовестное выполнение обязательств.

This article deals with the research of good faith as the element, constituent part of the principle of performance of obligations in good faith in the modern international law. The article contains analysis of the content of the good faith and features of performance of obligations in good faith in the international law.

Key words: good faith, performance of obligations in good faith.

Вступ. Важливим елементом, складовою принципу добросовісного виконання зобов'язань у міжнародному праві є добросовісність.

Характеристика добросовісності у складі принципу виконання зобов'язань у міжнародному праві визначає, зокрема, якісну характеристику виконання, яким чином мають виконуватися відповідні зобов'язання.

Постановка завдання. Для реалізації принципу добросовісного виконання зобов'язань у міжнародному праві слід встановити критерії добросовісності та юридичні умови, які необхідні для добросовісного виконання зобов'язання [1, с. 78]. Тому так важливо дослідити суть добросовісності в контексті даного принципу.

При цьому зауважимо, що з огляду на аналіз юридичної літератури у науковців відсутній єдиний погляд щодо поняття «добросовісність», а також щодо того, який термін треба вживати у назві відповідного принципу – добросовісність чи сумлінність. Одними науковцями пропонується назва «принцип добросовісного виконання зобов'язань», іншими – «принцип сумлінного виконання зобов'язань» тощо.

Результати дослідження. Як зазначено у Третньому звіті щодо прав договорів, підготовленому спеціальним доповідачем паном Х. Вальдоком (витяг зі щорічника Комісії міжнародного права за 1964 рік), «Правило *pacta sunt servanda* базується на добрій совісті, та є багато підстав стверджувати, що застосування угод регулюється принципом доброї совісті» [2, с. 8].

Добросовісність відображає фундаментальну концепцію, що закладена в основу всієї структури міжнародного публічного порядку [3, с. 80], та без якої неможливе нормальне співробітництво держав [3, с. 80].

У Спеціальному комітеті з принципів міжнародного права, що стосуються дружніх відносин і співробітництва держав, відзначали, що поняттю «добросовісність» складно дати визначення, мабуть, легше навести приклади добросовісності, ніж визначити саме поняття [1, с. 77].

Як юридична категорія поняття «добра совість» (латиною *bona fides*) сформувався ще на ранніх стадіях розвитку римського приватного права і була одним з важливих факторів розвитку цього права [4, с. 11, 12].

Bona fides походить з римського “*fides*” – віра, довіра, моральний обов’язок всіх людей виконувати своє зобов’язання, в чому б воно не виражалось, особистий зв’язок між контрагентами (довіра між ними) [4, с. 12]. З розвитком відносин *fides* як суворо пов’язаність власною заявою і взаємну довіру сторін договору почали визначати саме як *bona fides* [4, с. 12].

Цей термін часто також використовується як *bonae fidei* і *bona fide* [5].

Юридичний словник Блека (*Black’s Law Dictionary*) визначає добросовісність як «нематеріальну та абстрактну властивість, яка не має формально-юридичного значення чи законодавчого визначення та охоплює, серед іншого, чесне переконання, відсутність злого умислу та наміру ошукати чи здобути безпідставні переваги» [4, с. 56].

Відповідно до іншої англійської юридичної енциклопедії добросовісність є «чесним переконанням особи діяти без використання несправедливих переваг щодо іншої особи, або виконання юридичного обов’язку вчинити дію навіть тоді, коли певні юридичні формальності, які не заважають виконанню, не здійснені іншою стороною»; також підкреслюється, що цей термін застосовується до всіх видів зобов’язань [4, с. 56].

У коментарі Комісії міжнародного права ООН на проект статей про право договорів йдеться про те, що принцип добросовісності є правовим принципом, який становить невід’ємну частину правила *pacta sunt servanda* [11, с. 211].

Науковцями зазначається, що, хоча держави повинні проявляти добросовісність у всіх своїх взаємовідносинах з урахуванням особливого значення договорів під час виконання зобов’язань, акцентується увага, що без добросовісності немає і не може бути виконання зобов’язань, адже недобросовісність призводить до невиконання чи неналежного їх виконання [1, с. 78].

Вітчизняний дослідник О.О. Мережко зазначає, що принцип добросовісності доповнює такий загальний принцип договірної права як принцип *pacta sunt servanda*, будучи його невід’ємним компонентом, та визначає принцип добросовісності у зобов’язальному праві як засаду, що передбачає сумлінну і чесну поведінку суб’єктів при виконанні своїх суб’єктивних обов’язків і здійсненні своїх суб’єктивних прав у зобов’язальних правовідносинах [4, с. 95].

О’Коннер описує добросовісність як фундаментальний принцип, який сам виходить з правила *pacta sunt servanda* та інших норм, які прямо та безпосередньо пов’язані з чесністю, справедливістю, розумністю [4, с. 56].

Значається, що добросовісність є основою принципу *pacta sunt servanda* [5].

Попри те, що слова «добросовісний» та «сумлінний» можна вважати синонімами, на наш погляд, коректніше включати у назву принципу поняття «добросовісність», «добросовісне», адже цей переклад є ближчим до давньої категорії “*bona fides*”, «добра совість».

Таким чином, простежується, що зміст добросовісності виводиться із виконання зобов’язань, вказується зв’язок з виконанням зобов’язань і водночас вважається, що добросовісність є невід’ємною характеристикою виконання зобов’язань.

Добросовісність відносять до самостійних принципів і водночас вважають обов’язковою складовою принципу добросовісного виконання зобов’язань.

За результатами узагальнення позицій науковців можна виділити, зокрема, такі характеристики добросовісного виконання зобов’язань у міжнародному праві:

– наявність обов’язку сторін зробити все від них залежне для повної реалізації зобов’язань [6, с. 428];

– відповідність дій держав не лише «букві», а й «духу» договору [6, с. 430];

– точне виконання зобов'язань згідно з їх «буквою і духом», коли для досягнення цієї цілі докладаються усі зусилля, використовуються всі можливі заходи і засоби; має значення також певний результат виконання зобов'язань [1, с. 79];

– точне виконання договору; А.Н. Талалаєв розглядає добросовісність насамперед як точність виконання державами взятих зобов'язань [3, с. 81];

– не лише дотримання конкретних приписів, а й створення належних умов для реалізації зобов'язання в цілому [6, с. 429, 430];

– необхідність того, щоб учасник договору брав на себе тільки ті зобов'язання, які він може реально виконати, і наявність наміру виконати ці зобов'язання добросовісно [1, с. 87, 88]; при цьому слід враховувати, що навіть за найкращих намірів учасник договору може виявитися не в змозі виконати зобов'язання, якщо воно перевищує його можливості (це особливо характерно для галузі економічних відносин) [1, с. 87];

– обов'язок держави утримуватися від дій, спрямованих проти об'єкта і мети договору [6, с. 429];

– відсутність суперечності між зобов'язаннями учасників конкретного договору та їхніми зобов'язаннями згідно з міжнародним правом [6, с. 429];

– необхідність врахування вимоги добросовісності вже у самому процесі створення, розробки тексту майбутньої угоди і під час її укладення [3, с. 80], на всіх стадіях оформлення договору, зокрема при ратифікації, обміні ратифікаційними грамотами чи передачі їх на зберігання, приєднання до договору тощо [3, с. 81];

– здійснення на основі добросовісності не лише виконання, але й тлумачення договору [3, с. 82];

– чесне ставлення до покладених зобов'язань [3, с. 82];

– неухильність виконання міжнародних зобов'язань («неухильно» означає безумовно, обов'язково [1, с. 86];

– щирість, свідомість, коректність, прямота у виконанні зобов'язань [1, с. 77].

Попри етичну природу добросовісності, вона стала юридичним елементом принципу добросовісного виконання зобов'язань, що відображено в Статуті ООН, Віденській конвенції про право міжнародних договорів 1969 року, а також в інших міжнародно-правових актах [3, с. 58].

Слід відзначити, що у статті 31 Віденської конвенції про право міжнародних договорів наголошено на важливості добросовісності під час тлумачення договорів: «договір повинен тлумачитись добросовісно відповідно до звичайного значення, яке слід надавати термінам договору в їхньому контексті, а також у світлі об'єкта і цілей договору» [7].

Угоди зокрема є «живими інструментами», динамічне та еволютивне тлумачення є необхідним для їх ефективної реалізації [5].

В особливо чутливих сферах, таких як договори про контроль за озброєнням, добросовісність має надзвичайну важливість для подолання недовіри [5].

Як зазначено у Третньому звіті щодо прав договорів, підготовленому спеціальним доповідачем паном Х. Вальдоком (витяг зі щорічника Комісії міжнародного права за 1964 рік), «Постійна палата міжнародного правосуддя під час застосування положень угоди, що забороняють дискримінацію проти меншин, наполягала у низці справ, що положення мають застосовуватися таким чином, щоб забезпечити відсутність дискримінації фактично і юридично; іншими словами, зобов'язання не має уникати виконання тільки буквальним застосуванням положень» [2].

Взаємні обов'язки і зобов'язання міжнародних суб'єктів (держав, міжнародних організацій, інших суб'єктів міжнародного публічного права, певним чином навіть приватних осіб, наприклад неурядових організацій) не можуть визначатися у суто формалістичний спосіб [5].

Важливість добросовісності при виконанні зобов'язань з міжнародного права відзначено у ряді рішень Міжнародного суду ООН.

Так, у справі “Nuclear Tests” (Австралія проти Франції) Міжнародний суд справедливості у рішенні від 20 грудня 1974 року зазначив:

«Одним з основних принципів, що регулюють виникнення та виконання юридичних зобов'язань, незалежно від їх джерела, є принцип добросовісності. Довіра і впевненість є невід'ємними у міжнародному співробітництві, особливо у час, коли це співробітництво у багатьох сферах стає все необхіднішим. Як і саме правило “pacta sunt servanda” у праві договорів базується на добросовісності, так і зобов'язальний характер міжнародного зобов'язання, взятого односторонньою заявою. Так, зацікавлені держави можуть отримати визнання односторонніх заяв і бути

впевненими в них та можуть вимагати, щоб зобов'язання, що виникли таким чином, поважалися» (п. 46) [8].

У справі щодо визначення морського кордону в районі затоки Мен (Канада / США) зазначено, що сторони мають не лише зобов'язання вести переговори, щоб досягти угоди, але також «робити це добросовісно, зі справжнім наміром досягти позитивного результату» (п. 87) [9].

У рішенні від 21 червня 2000 року по справі стосовно повітряного інциденту від 10 серпня 1999 року (Пакистан проти Індії) Міжнародний суд ООН зазначив, що держави мають зобов'язання вирішувати спори мирно та згідно з пунктом 2 статті 2 Статуту ООН держави мають зобов'язання домагатися вирішення спорів таким чином добросовісно (пункт 53).

Висновки. Таким чином, добросовісність є елементом, важливою складовою правила щодо виконання зобов'язань у міжнародному праві, а тому відображена у назві відповідного принципу – «принцип добросовісного виконання зобов'язань».

Список використаних джерел:

1. Захарова Н.В. Выполнение обязательств, вытекающих из международного договора / отв. ред. Н.В. Миронов; АН СССР, Ин-т государства и права. М.: Наука, 1987. 138 с.
2. Waldock H. Third Report on the law of treaties. Extract from the Yearbook of the International Law Commission. 1964, Vol. II. URL: http://legal.un.org/ilc/documentation/english/a_cn4_167.pdf.
3. Тиунов О.И. Принцип соблюдения международных обязательств. М., 1979. 184 с.
4. Павленко Д.Г. Принцип добросовісності в договірних зобов'язаннях: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03; НДІ приват. права і підприємництва Акад. прав. наук України. К., 2008. 193 с.
5. Kotzur M. Good Faith. Max Planck Encyclopedia of Public International Law. Oxford Public International Law. URL: <http://opil.ouplaw.com>.
6. Задорожній О.В. Порухення агресивною війною Російської Федерації проти України основних принципів міжнародного права: монографія. Укр. асоц. міжнар. права, Ін-т міжнар. відносин Київ. нац. ун-ту ім. Тараса Шевченка, Каф. міжнар. права. Київ: К.І.С., 2015. 712 с.
7. Віденська конвенція про право міжнародних договорів URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_118.
8. Nuclear Tests Case (Australia v France). Judgement. URL: <http://www.icj-cij.org/files/case-related/58/058-19741220-JUD-01-00-EN.pdf>.
9. Case concerning Delimitation of the Maritime Boundary in the Gulf of Maine Area. Judgement. URL: <http://www.icj-cij.org/files/case-related/67/067-19841012-JUD-01-00-EN.pdf>.
10. Case concerning the Aerial Incident of 10 August 1999 (Pakistan v India). Judgement. URL: <http://www.icj-cij.org/files/case-related/119/119-20000621-JUD-01-00-EN.pdf>.
11. Draft Articles on the Law of Treaties with commentaries. 1966. URL: http://legal.un.org/ilc/texts/instruments/english/commentaries/1_1_1966.pdf.

ОСОБЛИВОСТІ МОДЕЛІ ПРОХОДЖЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В НІМЕЧЧИНІ

У статті визначено специфіку моделі проходження державної служби у Німеччині. Вказано на шляхи запозичення позитивного досвіду в Україні.

Ключові слова: модель проходження державної служби, працевлаштування, державний службовець, професійний розвиток.

В статье определена специфика модели прохождения государственной службы в Германии. Указано на пути заимствования положительного опыта в Украине.

Ключевые слова: модель прохождения государственной службы, трудоустройство, государственный служащий, профессиональное развитие.

The article defines the specifics of the model of civil service in Germany. It is indicated on ways of borrowing positive experience in Ukraine.

Key words: model passing civil service, employment, civil servant, professional development.

Вступ. Більшість країн світу втілили корінну модернізацію та реформування державної служби ще у 70-80-ті роки минулого століття. Зазначені процеси позитивно впливають на показники ефективності роботи державного сектору і дозволяють побудувати професійну та якісну державну службу, яка є зразком для менш розвинених держав на кшталт України. З метою здійснення в нашій державі подальшого реформування державної служби важливим є визначення ефективних складових вдосконалення її проходження, для чого доцільно проаналізувати позитивний зарубіжний досвід та існуючі на сьогодні моделі державної служби [1, с. 57]. Однією із цілей проведення реформи державної служби в Україні у 2015 році було вирішення питання професійного розвитку апарату органів державної влади та формування якісно нового корпусу державної служби. Забезпечення виходу кадрового забезпечення державної служби на новий рівень неможливе без всебічного аналізу і вивчення досвіду проходження державної служби зарубіжних держав та набуття й вдосконалення власного на підставі таких прикладів. Тому одне із пріоритетних завдань вітчизняної науки полягає у вивченні позитивного досвіду державної служби інших країн та основних принципів й найефективніших складових, а також їх запровадженні у вітчизняній системі.

Постановка завдання. Метою статті є здійснення правового аналізу особливостей моделі проходження державної служби в Німеччині

Результати дослідження. В.Д. Бакуменко з огляду на ефективність, престижність та повагу серед населення виділяє чотири моделі:

- 1) централізована закрита модель в умовах унітарної держави (Французька Республіка);
- 2) відносно децентралізована закрита модель в умовах федералізму (Федеративна Республіка Німеччина);
- 3) відносно децентралізована відкрита модель в умовах унітарної держави (Сполучене Королівство Великої Британії та Північної Ірландії);
- 4) децентралізована відкрита модель в умовах федералізму (Сполучені Штати Америки) [2, с. 75].

Така класифікація є вдалою лише з огляду на те, що враховує специфічні особливості кожної конкретної існуючої моделі. Проте такий розподіл є занадто загальним, оскільки за вказаними критеріями можливо виділити невичерпну кількість різновидів.

Звернімо увагу на погляд Л.Л. Прокопенка, який стверджував, що в усіх сучасних державах застосовується одна з трьох основних моделей публічної служби: кар'єрна, посадова та змішана, що поєднує елементи кар'єрної та посадової моделей [3, с. 2]. На існуванні змішаної моделі наголосили також Д. Боссарт та К. Деммке, на думку яких державна служба є динамічним утворенням, тому не існує конкретного прикладу та моделі. Їх позиція полягає у тому, що доречність і цілі спеціального законодавства про державну службу та її організацію можуть визначити тільки самі країни, тобто сам факт того, що вони висловлюють бажання заснувати державну службу, свідчить про її необхідність, оскільки жодна держава не може функціонувати без державного управління [4, с. 23]. Отже, на підставі цього аналізу зробимо висновок, що віднесення України до якоїсь конкретної системи за певним критерієм є наразі неможливим.

Державою, яка слугує взірцем побудови державної служби для інших країн, є Федеративна Республіка Німеччина. Як і у випадку з Французькою Республікою, розвиток німецької моделі розпочався у минулих століттях, а зокрема із середини XVIII ст., у результаті реформи Фрідріха Вільгельма I 1728 року. Інститут державної служби у сучасному вигляді сформувався вже після Другої світової війни в умовах створення держави із децентралізованою системою державної служби. Саме у післявоєнний період було усунуто фундаментальну основу пруської бюрократії – її претензії на незалежність та надпартійність [5, с. 230]. Державна служба цієї держави, як і французька модель, відрізняється високою ефективністю, престижем та пошаною серед населення, тож адаптація державної служби до умов сучасного світу здійснюється згідно з тактикою «великого якісного стрибка за допомогою маленьких кроків». Такими кроками є децентралізація державної служби, дивергенція статусу держслужбовців, переорієнтація державної служби на клієнтські відносини із громадянами.

Німецька система державної служби та доступу до неї є кар'єрною, проте значно відрізняється від французької, особливо у сфері підготовки публічних службовців та організації відбору, який фахівці називають «поетапним відбором», оскільки він складається з двох державних іспитів, до яких допускаються особи, що пройшли теоретичну підготовку та стажування у федеральних або земельних органах управління [6, с. 322]. Посади на публічній службі Німеччини вимагають відповідного освітнього рівня для прийняття на них, але відповідальність і складність функцій на кожній з цих посад зростають і вимагають усе більшого досвіду і професійних навичок [7, с. 140]. Існують чотири рівні публічної служби, від яких і залежить кар'єра державного службовця: простий, середній, підвищений та високий. Якщо для посади простого рівня достатньо мати свідоцтво про закінчення курсу головної школи, а для посади середнього рівня – закінчення реальної школи та відповідної професійної підготовки, то посади підвищеного рівня вимагають від кандидата закінчення інституту або атестата про закінчення повного курсу середньої школи, який дає право на вступ до вищих навчальних закладів. Державна служба високого рівня вимагає принаймні закінченого 3-річного курсу навчання у вищій школі й складення відповідного іспиту [3, с. 6].

Проте головною особливістю моделі Федеративної Республіки Німеччина вважаємо наявність *трьох видів правового статусу*, які відрізняються рівнем правової захищеності й обсягом функціональних обов'язків державного службовця:

1) підготовча служба, яка характеризується найменшою правовою захищеністю, оскільки службовця можуть звільнити за вчинення дисциплінарного порушення. Він не обіймає жодної посади, а проходить теоретичну та практичну підготовку до перебування на всіх посадах, що характерні для того професійного напрямку, у якому він здобуває освіту. Підготовча служба для службовців простого рівня триває півроку, середнього рівня – 2–2,5 роки, підвищеного рівня – 3 роки, а вищого рівня – 2–2,5 роки. За умови успішного проходження підготовки службовець допускається до складання «кар'єрного» іспиту. У разі його успішного складення службовця призначають на посаду за умови наявності вакансії у штатному розписі й бюджетного фінансування. Призначення на посаду означає його перехід на випробувальну службу;

2) випробувальна служба починається із призначення на посаду і триває, як правило, від одного року у службовців простого рівня до трьох років у службовців високого. Характеризується посиленням правової захищеності службовця, яке проявляється в неможливості його звільнення без наявності передбачених законом обставин;

3) власне державна служба призначається пожиттєво для службовців, яким на момент призначення виповнилося 27 років. Цей статус характеризується найвищим рівнем правової захищеності та є за своєю сутністю перебуванням у публічно-правових відносинах [3, с. 7]. Вважаємо цей пункт головним аспектом трудової діяльності державних службовців у Федеративній Республіці Німеччина.

Триступеневий процес проходження державної служби гарантує залучення найпрофесійніших кадрів, а також повну готовність таких працівників до виконання своїх посадових обов'язків. Окрім того, такий порядок гарантує залучення до державної служби виключно осіб, які зацікавлені у будівництві кар'єри в даній сфері, означений досвід у цілому є доцільним для запозичення у процесі євроінтеграції.

Специфіка проходження німецької державної служби полягає в тому, що поняття державного службовця є неоднозначним і фактично охоплює три категорії осіб: чиновників, службовців і працівників або чотири рівні поділу посад: нижчий, середній, високий, найвищий. У Федеративній Республіці Німеччина діє чіткий поділ посад на політичні й адміністративні. Чиновники (високий і найвищий рівень посад) призначаються довічно, а із службовцями і працівниками укладається трудова угода, яка може бути розірвана будь-коли. Законодавством Федеративної Республіки Німеччина також передбачено 16 рангів, які заміщуються шляхом конкурсного добору після проходження випробувального терміну. Найвищим категоріям посад можуть бути присвоєні чотирнадцятий, п'ятнадцятий, шістнадцятий ранги. Саме тому такі поняття публічної служби як «чиновник» і «службовець» не збігаються [7, с. 26]. Отже, до основних аспектів моделі німецької державної служби у сфері трудової діяльності державних службовців належать такі:

- 1) чітка організація системи державної служби нормативно встановленою компетенцією кожного рівня управління;
- 2) складна система відбору кадрів до державної служби;
- 3) наявність пріоритету держави у наборі кадрів перед приватним сектором;
- 4) високий соціальний статус держслужбовця;
- 5) залежність кар'єрного зростання та заробітної платні від досвіду служби;
- 6) здійснення усієї організаційної діяльності на основі формальних нормативно закріплених процедур;
- 7) система гарантій правової та соціальної захищеності службовця;
- 8) наявність принципу довічного призначення;
- 9) розподіл посад державної служби на політичні та адміністративні.

Висновки. На підставі аналізу моделі державного управління Федеративної Республіки Німеччина вважаємо за доцільне виділити другий аспект європейської інтеграції у сфері трудової діяльності державних службовців – складну багатоступеневу систему відбору кадрів до державної служби. У цій роботі нами неодноразово відзначались недоліки існуючої в Україні процедури. На відміну від вітчизняного досвіду німецька модель характеризується багатоступеневим відбором кадрового складу державної служби, у результаті чого працівник, який відбирається на конкретну посаду, вже володіє усім необхідним обсягом знань та умінь.

Втілення цього аспекту у вітчизняних умовах вбачаємо у таких напрямках:

- 1) зміна підходів до підготовки державних службовців шляхом інтеграції декількох видів правового статусу в Україні;
- 2) втілення у вітчизняній системі інституту підготовчої служби, який є передумовою теоретичної та практичної підготовки до перебування на усіх посадах, що характерні для того професійного напрямку, який він обрав;
- 3) відсіювання кандидатів, які не проявили себе належним чином після проходження кожного із етапів.

Таким чином, варто резюмувати, що модель професійного розвитку державних службовців України варто визначити як змішану, оскільки вона складається з елементів континентальної, відкритої та посадової моделей.

Список використаних джерел:

1. Кізілов Ю.Ю. Зарубіжний досвід проходження державної служби та можливості його використання в Україні в умовах адміністративної реформи. Аспекти публічного управління. 2016. № 6–7. С. 57–65.
2. Бакуменко В.Д., Гогіна Л.М., Кравченко С.О. Європейські орієнтири адміністративного реформування в Україні: монографія / за заг. ред. В.Д. Бакуменка. К.: Вид-во НАДУ, 2005. 172 с.
3. Прокопенко Л. Публічна служба в країнах ЄС. URL: www.vidr.dp.ua/zbirnik/2009-01/ProkopenkoStat.pdf.
4. Боссарт Д., Демке К. Державна служба у країнах-кандидатах до вступу до ЄС: нові тенденції та вплив інтеграційного процесу / пер. з англ. О.М. Шаленко. К.: Міленіум, 2004. 128 с.

5. Організація державної служби України: теорія та практика: навчальний посібник / за заг. ред. М.О. Багмета, М.С. Іванова, В.С. Фуртатова. Миколаїв: МДГУ ім. Петра Могили, 2007. 244 с.

6. Корнута Р. Окремі особливості правового регулювання публічної служби Німеччини. Проблеми реформування державного управління: зб. наук. пр. К.: Вид-во УАДУ, 2000. С. 129–170.

7. Михненко А.М., Гончарук Н.Т., Прокопенко Л.Л. Шляхи вдосконалення підготовки державних службовців у контексті європейської інтеграції України. Командор. 2005. № 1. С. 9–13.

УДК 341

ДУБОВИК В.Б.

ПРАВОВІ МЕХАНІЗМИ ВЗАЄМОДІЇ СПЕЦІАЛЬНОЇ МОНІТОРИНГОВОЇ МІСІЇ ОБСЄ В УКРАЇНІ ТА ПРЕДСТАВНИЦТВА ПРЕЗИДЕНТА УКРАЇНИ В АР КРИМ

Із використанням сучасної правничої методології проаналізовано особливості правових механізмів взаємодії Спеціальної моніторингової місії Організації безпеки та співробітництва в Європі та Представництва Президента України в Автономній Республіці Крим в умовах розвитку системи національної правничої доктрини. Визначено особливості обміну інформацією в рамках встановлених повноважень Представництва, вказано на правові наслідки такої взаємодії в умовах тимчасової окупації Кримського півострова.

Ключові слова: міждержавний конфлікт, Організація безпеки та співробітництва в Європі (ОБСЄ), правовий статус ОБСЄ, Представництво Президента України в АР Крим, Спеціальна моніторингова місія (СММ), тимчасово окуповані території.

С использованием современной юридической методологии проанализированы особенности механизмов взаимодействия Специальной мониторинговой миссии Организации по безопасности и сотрудничеству в Европе и Представительства Президента Украины в Автономной Республике Крым в условиях развития системы национальной юридической доктрины. Определены особенности обмена информацией в рамках установленных полномочий Представительства, указано на правовые последствия такого взаимодействия в условиях временной оккупации Крымского полуострова.

Ключевые слова: временно оккупированные территории, межгосударственный конфликт, Организация безопасности и сотрудничества в Европе (ОБСЕ), правовой статус ОБСЕ, Представительство Президента Украины в АР Крым, Специальная мониторинговая миссия (СММ).

The specialty of the legal mechanisms of interaction between the Special Monitoring Mission of OSCE and Mission of President of Ukraine in the AR Crimea in conditions of development of national legal doctrine system are researched in the article using the modern legal methodology. The specialties of the data exchange in the framework of the established competence of the President's Mission are determined, the legal consequences of such interactions are pointed in conditions of the temporal occupation of the Crimean peninsula.

Key words: interstate conflict, Mission of President of Ukraine in the AR Crimea, Organization on Security and Co-operation in Europe (OSCE), OSCE legal statute, Special Monitoring Mission, temporally occupied territories.

Актуальність теми. Сучасні дослідники відзначають, що правове забезпечення безпеки та співпраці на європейському просторі є важливою проблемою, яка не може отримати остаточного розв'язання суто в рамках сучасного міжнародного або європейського права [13, с. 4]. Формат загроз міжнародній, колективній і національній безпеці визначає розроблення й реалізацію специфічних механізмів співпраці та взаємодії європейських держав, регулятори яких мають національний адміністративний і політичний наддержавний характер [1, с. 204; 12, с. 16]. Особливою актуальності це питання набуває в умовах міждержавних конфліктів в Європі, яскравим прикладом яких є незаконна окупація та спроба анексії території Кримського півострова.

Стан наукового дослідження. За наведених обставин, в умовах активної участі України у діяльності Організації з безпеки та співробітництва у Європі (ОБСЄ), діяльності в Україні Координатора проектів ОБСЄ та Спеціальної моніторингової місії (СММ) цієї організації, питання взаємодії СММ ОБСЄ з компетентними органами державної влади у вітчизняній правничій доктрині набуває особливої актуальності; його вирішення на прикладі аналізу взаємодії СММ ОБСЄ із Представництвом Президента України в АРК (далі – Представництво) варто визначити як мету цієї статті. Для її досягнення необхідно визначити формат оцінки статусу СММ ОБСЄ, зазначити статистичні та динамічні показники її діяльності у кримському вимірі, дослідити фактичну взаємодію СММ ОБСЄ із Представництвом, визначити правові механізми та наслідки такої взаємодії. Варто зазначити, що питання статусу ОБСЄ порушувалися у працях окремих радянських, пострадянських та західних авторів, таких як С. Брандер, Л.О. Іваніщенко, Г.В. Ігнатенко, В.О. Карташкін, В.О. Мазов, О.Б. Макаренко, Г.Н. Макарова, С.О. Малінін. Серед вітчизняних авторів можна виділити лише кілька публікацій Б.В. Бабіна, В.О. Клочкова, Д.П. Кулеби, Д.В. Лобова, М.М. Хоменка.

Виклад основного матеріалу. На жаль, вказані доктринальні пропозиції не були до початку російської агресії втілені в практику; навіть після 2014 р. увага наукової спільноти до діяльності ОБСЄ в Україні залишається мінімальною, попри ключову роль цієї організації у міждержавному конфлікті. Це можна пояснити, насамперед, пострадянським підходом вітчизняної правової доктрини до статусу, мандата, процедур та механізмів ОБСЄ, який не дозволяє повноцінно оцінити феномен цієї структури у політико-правовій реальності XXI ст. Таким чином, роль СММ ОБСЄ в Україні, статус ОБСЄ як ключової міжнародної структури, задіяної для моніторингу подій в рамках зазначеного конфлікту, потребує на окремі комплексні наукові дослідження.

21 березня 2014 р. Постійна Рада ОБСЄ на прохання українського уряду і за рішенням всіх 57 держав-учасниць ОБСЄ ухвалила рішення направити в Україну Спеціальну моніторингову місію, що складатиметься з цивільних неозброєних спостерігачів. Цілі роботи місії – це збір інформації, звіт про ситуацію з безпекою та встановлення фактів, зокрема, про конкретні події на місцях. Спостерігачі спілкуються з різними групами громадянськості – з представниками влади на всіх рівнях, громадянського суспільства, етнічних і релігійних груп, місцевих громад і органів місцевого самоврядування. Основне завдання місії полягає у допомозі Україні щодо зниження рівня напруженості та сприяння діалогу між усіма сторонами конфлікту [25].

Меморандум про взаєморозуміння між Урядом України та ОБСЄ про розміщення СММ ОБСЄ було підписано у Відні 14 квітня 2014 р. та ратифіковано Законом України від 29 травня 2014 р. № 1282-VII. За ч. 2, 3 ст. 3 цього Меморандуму Уряд України має надавати сприяння у встановленні та підтриманні контактів СММ ОБСЄ та її членів з центральними та місцевими органами влади та не перешкоджає контактам СММ ОБСЄ з політичними партіями та неурядовими організаціями, а також окремими особами та групами громадян; також СММ ОБСЄ отримала право ініціювати та підтримувати такі контакти за власною ініціативою. При цьому всім членам СММ ОБСЄ гарантувалася свобода пересування та подорожі всією територією України без попереднього повідомлення [14].

Станом на кінець 2017 р. СММ ОБСЄ складається з близько 700 цивільних неозброєних спостерігачів з більш ніж 40 держав-учасниць ОБСЄ. Також у місії працюють співробітники з України, які обіймають посади перекладачів, радників та адміністративного персоналу. Згідно з мандатом місії Голова СММ має право збільшити кількість спостерігачів до тисячі. Мандат СММ ОБСЄ поширюється на всю територію України; головний офіс місії знаходиться у Києві. Команди спостерігачів працюють у 10 найбільших містах України: Дніпрі, Донецьку, Івано-Франківську, Києві, Луганську, Львові, Одесі, Харкові, Херсоні, Чернівцях. Також місія має кілька представництв та передових патрульних баз. У Донецькій і Луганській областях наразі працює майже 600 спостерігачів [25].

Одним з основних результатів роботи СММ ОБСЄ є щоденні звіти про роботу, присвячені здебільшого подіям на Сході України. Водночас у них періодично відзначається, що «СММ продовжує спостерігати за ситуацією в Херсоні, Одесі, Івано-Франківську, Харкові, Дніпрі та Чернівцях» [17]. У щоденних звітах питання тимчасово окупованого Криму порушується дуже рідко; наприклад, у звіті за 17 серпня 2016 р. вказано, що СММ ОБСЄ «продовжує спостерігати за ситуацією на трьох контрольних пунктах в'їзду-виїзду на адміністративному кордоні між материковою Україною і Кримом». Спостерігачі СММ у тому звіті відзначили, що «обстановка наразі спокійна» та що СММ «не зафіксувала збільшення руху військової техніки або особового складу ні через три пункти пропуску, ні в прилеглих районах» [15].

Крім щоденних звітів, СММ ОБСЄ здійснює тематичні звіти в межах власного мандата, протягом 2014–2017 рр. нею було оприлюднене більше десяти таких звітів, окремі з яких містять посилання на події в Криму. Так, у тематичному звіті «Внутрішньо переміщені особи в Україні» від 12 серпня 2014 р. СММ аналізувала діяльність обласних адміністрацій з допомоги новоприбулим переселенцям та відзначала відмінності між ВПО, які прибули з Криму та Сходу України. У цьому звіті за результатами інтерв'ю СММ ОБСЄ в тринадцяти областях України у червні–липні 2014 р. було висвітлено погляди близько 400 ВПО на проблему переміщення, а також їхні очікування щодо майбутнього, включаючи анкетування представників кримськотатарського народу. СММ ОБСЄ отримало сприяння у проведенні інтерв'ю з боку Управління Верховного комісара ООН у справах біженців (УВКБ ООН), місцевих органів влади України та кількох неурядових організацій [3].

Згадка про події в Криму містилася у тематичному звіті СММ ОБСЄ «Громадянське суспільство та криза в Україні» від 11 лютого 2015 р. [5], ВПО з Криму згадувалися й у тематичному звіті СММ ОБСЄ «Вплив кризи в Україні на її західні області» від 30 березня 2015 р. [4]. Перший спеціальний тематичний звіт СММ ОБСЄ з кримських питань «Свобода пересування через адміністративний кордон з Кримом» був оприлюднений 19 червня 2015 р. Звіт ґрунтувався на даних спостережень СММ, розмовах з переселенцями з Криму, а також на інформації, отриманій від різних співрозмовників за межами Криму в період з квітня 2014 р. до березня 2015 р. Цікаво, що в цьому звіті СММ ОБСЄ констатувала факт встановлення наприкінці лютого 2014 р. РФ своєї присутності в районах на території Херсонської області (на Арабатській стрілці, Чонгарі та півострові Ад), що тривало до кінця 2014 р. [24].

У цьому тематичному звіті СММ ОБСЄ отримувала інформацію від осіб, які перетинали лінію розмежування з тимчасово окупованим Кримом, від осіб, які постійно їздили в Крим на роботу, та від «значної кількості правозахисників, журналістів, кримських татар та людей, які відкрито заявляли свої проукраїнські погляди». У звіті згадувалося про те, що СММ ОБСЄ отримувала інформацію про інциденти на підконтрольній Росії стороні лінії розмежування, про інформацію від «громадської організації, що допомагає ВПО з Криму в Західній Україні», від Державної міграційної служби (щодо кількості адміністративних послуг, зокрема з міграційних питань, особам з Криму в органах служби). Окремо у звіті вказувалося, що «за даними Постійного Представника Президента України в АРК, що знаходиться у Херсоні, на 27 березня 2015 р. 20 382 ВПО з Криму проживають на території материкової України, з них 6 835 жінок, 6348 чоловіків, 5624 дітей та 1575 осіб зареєстрованих як «інваліди та особи похилого віку» [24].

Наступний тематичний звіт СММ ОБСЄ з кримських питань, а саме «Доступ до правосуддя в контексті конфлікту в Україні», оприлюднений в грудні 2015 р., містив численні посилання на законодавство України, згадки про аналіз рішень з Єдиного державного реєстру судових рішень України, про низку листів українських судів та Генеральної прокуратури України. Також як джерела інформації вказувалися представники неурядових організацій, державних нотаріальних контор, а також спілкування з окремими особами. Фактично СММ ОБСЄ здійснила аналіз впливу переміщення послуг у сфері юстиції і правосуддя на осіб, які мешкають у Криму та на материковій частині України [6].

У вказаних процесах особливу роль займає Представництво як орган, що діє на виконання ст. 139 розділу X Конституції України «Автономна Республіка Крим». Представництво стало конституційним органом влади України, але без визначених в Основному Законі завдань та повноважень, які вочевидь мали випливати із конституційних повноважень Президента України. Втім, конституційний та адміністративно-правовий статус Представництва у вітчизняній науці досі не став предметом спеціальних комплексних досліджень. Діяльність Представництва як органу контролю держави та кадрові повноваження Постійного Представника були закріплені в ч. 4 ст. 5 та ч. 3 ст. 37 чинної Конституції АРК, прийнятій Верховною Радою АРК 21 жовтня 1998 р. та затвердженій Законом України від 23 грудня 1998 р. № 350-XIV [2; 19].

Нинішній конституційний статус Представництва було визначено спеціальним Законом України від 2 березня 2000 р. № 1524-III у чинній редакції. Закон України № 1524-III визначив, що Представництво є державним органом влади, утвореним з метою сприяння виконанню в АРК повноважень, покладених на Президента України і безпосередньо йому підпорядкованим, цей акт встановив функції Представництва. Після збройного захоплення державою-агресором Кримського півострова у лютому 2014 р. діяльність Представництва у місті Сімферополі вимушено припинено, керівництво Представництва залишило окуповану АРК [2; 22].

Розпорядженням Президента України від 16 травня 2014 р. № 865/2014-рп з метою забезпечення відновлення діяльності Представництва в умовах тимчасової окупації території України Представництво було розміщено у місті Херсоні, територіально наближеному до адміністративного кордону з тимчасово окупованою територією (ТОТ) України в АРК [9]. 24 травня 2014 р. указом Президента України № 487/2014 було затверджено структуру Представництва, що мала забезпечити його роботу в умовах тимчасової окупації Криму. Серед іншого до складу органу було запроваджено службу з питань ТОТ та службу з роботи з громадянами, які переселилися з ТОТ [20; 21]. Повноваження Представництва ці акти не змінювали [2].

З вересня 2014 р. Постійний Представник Президента України в АРК (далі – Представник) здійснювала періодичні контакти зі структурами ОБСЄ. Так, 5 вересня 2014 р. відбулася зустріч Представника із заступником голови СММ ОБСЄ в Україні Олександром Хугом з обговоренням допомоги Представництва ВПО з Криму та останніх статистичних даних моніторингу щодо адаптації таких ВПО. 24 жовтня 2014 р. Представник зустрілася із спостерігачами СММ ОБСЄ, було обговорено практичне виконання законодавства України про тимчасово окуповану територію України та напрями роботи Представництва в умовах підготовки до позачергових парламентських виборів в Україні 26 жовтня 2014 р.

23 січня 2015 р. Представник обговорила із спостерігачами СММ ОБСЄ ситуацію з правами людини в Криму та проблеми повернення колишніх засуджених, які відбували покарання на материковій частині України до місця постійного проживання на півострові. 9 лютого 2015 р. Представник обговорила зі спостерігачем СММ ОБСЄ практичне виконання законодавства України про ВПО та питання соціальної та психологічної адаптації ВПО з Криму.

2 березня 2015 р. Представник обговорила зі спостерігачами СММ ОБСЄ ситуацію з правами людини і національних меншин у Криму, можливості та інструменти ОБСЄ для вдосконалення моніторингу стану дотримання цих прав, заходи державної політики з підтримки ВПО з Криму. 14 липня 2015 р. Представник також обговорила порушення прав і свобод громадян, перспективи відповідного анкетування потерпілих з робочою групою ОБСЄ на чолі із заступником глави відділу БДПІЛ Омером Фішером [18].

Новий етап реалізації правозахисної функції Представництва настав після схвалення указу Президента України від 20 січня 2016 р. № 16/2016, затвердженим «з метою забезпечення додержання конституційних прав і свобод громадян України, які проживають на ТОТ або переселилися з неї та перебувають на території України» [16].

Представництву указом № 16/2016 приписувалося активізувати у взаємодії з центральними органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування роботу щодо:

- сприяння додержанню прав і свобод людини та громадянина, передбачених Конституцією та законами України, міжнародними договорами, стосовно громадян України, які проживають на ТОТ або переселилися з неї та перебувають на території України на законних підставах, зокрема вживати заходів щодо підтримки і забезпечення політичних, соціальних, інформаційних, культурних та інших зв'язків з громадянами України, які проживають на ТОТ;
- здійснення моніторингу додержання прав і законних інтересів громадян України, які переселилися з ТОТ та перебувають на території України на законних підставах, внесення в установленому порядку пропозицій щодо припинення, усунення та запобігання обмеженню та порушенню прав і законних інтересів таких осіб;
- вивчення соціально-економічних та політичних процесів на ТОТ, підготовки відповідних аналітичних матеріалів та подання їх на розгляд Президентів України;
- внесення пропозицій щодо підготовки проектів законів, актів Президента України з питань захисту прав та законних інтересів осіб, які переселилися з ТОТ і перебувають на території України на законних підставах, з інших питань компетенції Представництва;
- інформування громадськості про здійснення Президентом України повноважень щодо забезпечення додержання конституційних прав і свобод громадян України, які проживають на ТОТ та які переселилися з тимчасово окупованої території і перебувають на території України на законних підставах.

Указом № 16/2016 було затверджено нову структуру Представництва та граничну чисельність працівників у кількості 28 штатних одиниць, запроваджено службу міжнародних зв'язків Представництва [16].

20 січня 2016 р. Представник обговорила з СММ ОБСЄ тенденції згортання свободи слова та поглядів у Криму, зміни законодавства щодо ВПО, а також питання перетину громадянами адміністративного кордону з Кримом та поставок товарів на тимчасово окуповану територію. 14 квітня 2016 р. Представник обговорила з керівником групи спостерігачів СММ ОБСЄ у Херсоні Пітером Чілверзом ситуацію з порушенням прав і свобод людини в Криму, незаконну заборону діяльності Меджлісу кримськотатарського народу, питання державної політики, спрямованої на підтримку ВПО з Криму та громадян України в Криму.

1 червня 2016 р. Представник обговорила з групою спостерігачів СММ ОБСЄ права мешканців Криму на здобуття освіти на материковій частині України, питання оформлення довідки про взяття на облік ВПО, взаємодії Представництва з Прокуратурою АРК та Головним управлінням Національної поліції в АРК та місті Севастополі. 3 серпня 2016 р. Представник зустрілась з радниками Верховного комісару ОБСЄ у справах національних меншин та обговорила питання повного згортання свободи слова на Кримському півострові, утиски і переслідування проукраїнськи налаштованих громадян, заборону діяльності на півострові Меджлісу кримськотатарського народу, викликів Кримській єпархії Української православної церкви Київського патріархату. Також порушувалися питання соціальних виплат ВПО та здобуття освіти мешканцями Криму.

14 листопада 2016 р. Представник обговорила з керівником групи спостерігачів СММ ОБСЄ у Херсоні питання проекту резолюції Генасамблеї ООН «Стан у сфері прав людини в Автономній Республіці Крим та місті Севастополі», питання напрямів роботи служб Представництва. 31 травня 2017 р. Представник обговорила з керівником групи спостерігачів СММ ОБСЄ у Херсоні питання невиконання РФ наказу Міжнародного суду ООН у справі «Україна проти Росії», результати моніторингу Представництва з питання дистанційного здобуття мешканцями Криму освіти, питання реалізації державної політики на безвізові подорожі до країн ЄС для громадян України, що мешкають у Криму [18].

11 серпня 2017 р. Представник обговорила з керівником групи спостерігачів СММ ОБСЄ у Херсоні питання судилищ, які влаштовує РФ проти українців та кримських татар, моніторингу Представництва щодо додержання прав ВПО з Криму. Крім того, під час зустрічі Представник надала ОБСЄ власну позицію щодо учасників «Громадської ради з питань Криму», яка вимагала на відставку Представника. Після призначення Указом Президента від 17 серпня 2017 р. № 220/2017 нового Представника робота Представництва у вимірі взаємодії з міжнародними структурами активізувалася [7].

Зокрема, Представництво опрацьовує питання стану справ із дотриманням прав людини та інтересів держави на ТОТ України в АРК, прилеглих морських просторах, організації охорони та оборони окремих об'єктів в умовах російської агресії, забезпечення сталого розвитку районів, що межують з ТОТ України в АРК, протидії деструктивним діям держави-агресора у цих районах, протидії екологічному забрудненню та незаконному телерадіомовленню з ТОТ України в АРК, облаштування контрольних пунктів в'їзду-виїзду (КПВВ) на межі з ТОТ України в АРК, врегулювання питань переміщення через КПВВ речей громадян, тварин, тун та урн з прахом, виявлення фактів постачання на ТОТ України в АРК електроенергії та питної води, перетину КПВВ громадянами України, документи яких перебувають у стані оформлення, надання громадянам України, які проживають в ТОТ України в АРК або є ВПО з АРК, якісних адміністративних, інформаційних, освітніх, транспортних та юридичних послуг на материковій частині України, їх працевлаштування, забезпечення житлом, належного обліку таких осіб, отримання міжнародної технічної допомоги на реалізацію відповідних проектів, належне освоєння місцевою владою раніше виділеної технічної допомоги, удосконалення у цих сферах норм законодавства, відомчих актів та управлінської практики. Представництво з жовтня 2017 р. постійно надає керівнику групи спостерігачів СММ ОБСЄ у Херсоні інформацію про власну діяльність у вигляді англійських публікацій на власному сайті, проводить постійні робочі зустрічі з представниками СММ ОБСЄ [7].

Наприклад, Представник під час зустрічі 31 січня 2018 р. з представниками СММ ОБСЄ в Україні обговорив широке коло питань, пов'язаних із забезпеченням прав громадян України, які проживають та переселилися з тимчасово окупованої території, механізми забезпечення публічного порядку та безпеки в зоні адміністративного кордону та прилеглих до нього населених

пунктах, що здійснюються структурними підрозділами Національної поліції, проблеми проходження контролю на КПВВ, зокрема щодо переваг системи біометричного контролю, яка значно спрощує вказану процедуру.

Представник ознайомив СММ ОБСЄ з організацією діяльності та процесом створення мережі Центрів надання адміністративних послуг, які надаватимуть повний спектр послуг з оформлення паспортних документів громадянам України, у наближених до Криму районах на території Херсонської області, зокрема в Генічеському та Чаплинському районах, містах Херсоні та Каховка. Представник розповів делегації про поточну діяльність Представництва, про надання гуманітарної, медичної допомоги сім'ям політв'язнів, допомоги з оформлення документів та первинної правової допомоги. Було обговорено надання медичної допомоги, реєстрації актів цивільного стану, проходження військової служби для ВПО та громадян України, які прибувають з Криму [9].

Починаючи з осені 2017 р. міжнародні зв'язки Представництва активізувалися у вимірі участі у заходах ОБСЄ європейського рівня. Так, 18 жовтня 2017 р. Перший заступник Представника взяв участь у Конференції високого рівня БДПЛ ОБСЄ «Протидія нетолерантності, дискримінації та ненависті стосовно мусульман як комплексне реагування», присвяченій десятій річниці Кордобської конференції та декларації ОБСЄ у Відні. Представництво взяло участь у опрацюванні рекомендацій за підсумками роботи міжнародної конференції із метою включення в них положень, що засуджують дії Росії стосовно кримськотатарського народу. Пропозиції Представництва було надано до БДПЛ ОБСЄ та до міжнародних експертів з нагоди Конференції [23].

2 листопада 2017 р. Представник узяв участь у роботі Додаткової наради БДПЛ ОБСЄ у Відні «Роль вільних медіа у комплексному підході до безпеки». Борис Бабін доповів делегаціям держав-учасниць, посадовим особам та експертам ОБСЄ на першій сесії наради про ситуацію, що склалася із свободою медіа в Криму, особливу увагу зосередивши на питаннях заборони україномовних та обмеженнях діяльності кримськотатарських медіа, аспектах неправомірного мовлення з окупованої території на суміжній території Херсонщини, розпалювання мови ворожнечі та агресивної пропаганди.

У рамках Додаткової наради БДПЛ Представник взяв активну участь у проведенні сайд-івенту «Заборона свободи слова та свободи медіа для корінних народів в окупованому Криму» Кримськотатарським ресурсним центром із залученням кримських журналістів, які постраждали від тимчасової окупації АРК. Доповіді про ситуацію інформаційного гетто в Криму, мову ненависті у підконтрольних РФ кримських медіа, про порушення інформаційних прав корінного народу та про ескалацію російського мовлення з окупованих територій були надані дипломатам ЄС, Австрії, Болгарії, Великобританії, Грузії, Італії, Литви, США, Чорногорії, Швеції та інших країн-учасниць. Державам-учасницям та органам ОБСЄ було запропоновано опрацювання проектів технічної допомоги з питань оцінки контенту локальних друкованих видань Криму, які відсутні в мережі Інтернет, оцінки негативного впливу російського мовлення в районах Херсонської області, підтримки незалежних блогерів та стрімерів, які правдиво висвітлюють діяльність окупаційної влади в Криму [11].

2 листопада 2017 р. Представник провів робочу зустріч з Представником ОБСЄ з питань свободи ЗМІ (ПЗМІ) Арлемом Дезіром. Під час зустрічі Постійний представник повідомив ПЗМІ щодо мандата Представництва, а також тих завдань, які нині вирішуються в умовах збройної агресії РФ та спроби анексії Кримського півострова. Представник привернув увагу ПЗМІ щодо незаконного мовлення окупаційною владою Криму на захоплених потужностях та частотному ресурсі України із пропагандою шовінізму, ультранационалізму та мови ненависті. 2 листопада 2017 р. Представник також провів зустріч із першою заступницею керівника БДПЛ ОБСЄ, під час якої було обговорено можливі шляхи взаємодії Представництва із БДПЛ. Представник запропонував БДПЛ використовувати можливості Представництва для проведення інтерв'ювання мешканців Криму, які звертаються за наданням адміністративних послуг до Представництва та/або перетинають адмінмежу на КПВВ у Херсонській області. З цією метою, а також задля здійснення моніторингу інших порушень прав людини, зобов'язань та принципів ОБСЄ Представництво висловило готовність стати майданчиком для діалогу зацікавлених громадських організацій та міжнародних структур [8].

Висновок. Таким чином можна зробити загальний висновок про те, що взаємодія Представництва та СММ ОБСЄ повністю відповідає як мандату СММ, так і загальним принципам діяльності ОБСЄ, охоплюється Меморандумом про взаєморозуміння між Урядом України та ОБСЄ про розміщення СММ ОБСЄ. Така взаємодія відповідає завданням Представництва, передбаче-

ним законодавством України та встановленим Указом Президента України від 20 січня 2016 р. № 16/2016.

Практичними результатами такої взаємодії, що полягає у наданні з боку Представництва до СММ ОБСЄ інформації та матеріалів, обговоренні актуальних питань, пов'язаних з окупацією Криму та ВПО з Криму, обговоренні діяльності СММ ОБСЄ щодо Криму у форматі взаємодії з іншими структурами ОБСЄ, можуть стати відомості, відображені в документах СММ ОБСЄ, а саме щоденні та тематичні звіти. Реалізація таких напрацювань у міжнародно-правовому вимірі протидії російській агресії та забезпеченні безпеки та співробітництва в Європі має стати підґрунтям для нових наукових досліджень.

Список використаних джерел:

1. Бабін Б.В. Правовые механизмы реализации программ ОБСЕ. Право.by. : научно-практический журнал. Минск, 2010. № 1. С. 207–211.
2. Бабін Б.В. Представництво Президента України в АР Крим та координація правоохоронних органів в умовах російської агресії / Бабін Б.В., Плешко Е.А. Вісник прокуратури. 2018. № 2. С. 3–18.
3. Внутрішньо переміщені особи в Україні: Тематичний звіт, Спеціальна моніторингова місія ОБСЄ в Україні, 12 серпня 2014 р. URL: <http://www.osce.org/uk/ukraine-smm/246201?download=true>.
4. Вплив кризи в Україні на її західні області: Тематичний звіт, Спеціальна моніторингова місія ОБСЄ в Україні, 30 березня 2015 р. URL: <http://www.osce.org/uk/ukraine-smm/250441?download=true>.
5. Громадянське суспільство та криза в Україні: Тематичний звіт, Спеціальна моніторингова місія ОБСЄ в Україні, 11 лютого 2015 р. URL: <http://www.osce.org/uk/special-monitoring-mission-to-ukraine/217531?download=true>.
6. Доступ до правосуддя в контексті конфлікту в Україні: Тематичний звіт, Спеціальна моніторингова місія ОБСЄ в Україні, грудень 2015. URL: <http://www.osce.org/uk/ukraine-smm/212321?download=true>.
7. Звіт про результати діяльності Представництва Президента України в Автономній Республіці Крим за IV квартал 2017 року. Херсон: ППУ в АРКЮ 2018. 45 с.
8. Зустрічі Постійного Представника з посадовцями ОБСЄ 10:23 03.11.2017. URL: <http://www.ppu.gov.ua/zustrichi-postijnogo-predstavnyka-z-posadovtsyamy-obsye/>.
9. Зустріч з представниками Спеціальної моніторингової місії ОБСЄ в Україні 20:22 31.01.2018; URL: <http://www.ppu.gov.ua/zustrich-z-predstavnykamy-spetsialnoyi-monitoringovoyi-misiyi-obsye-v-ukrayini/>.
10. Історія Представництва Президента України в Автономній Республіці Крим. URL: <http://www.ppu.gov.ua/1854-2/>
11. Кримське питання на Додатковій нараді ОБСЄ з питань вільних медіа 10:31 03.11.2017. URL: <http://www.ppu.gov.ua/krymske-pytannya-na-dodatkovij-naradi-obsye-z-pytanvilnyh-media/>.
12. Лобов Д.В. Статус ОБСЄ в адміністративно-правовому вимірі. Право і суспільство. 2011. № 5. С. 104–109.
13. Макарова Г.Н. Современные международно-правовые и организационные аспекты повышения эффективности деятельности организации по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ): автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Казань, 2008. 26 с.
14. Меморандум про взаєморозуміння між Урядом України та Організацією з безпеки та співробітництва в Європі (ОБСЄ) про розміщення спеціальної моніторингової місії ОБСЄ від 14 квітня 2014 р. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/975_026.
15. Отчет о работе по состоянию на 17 августа 2016; СММ ОБСЄ, 18 августа 2016. URL: <http://www.osce.org/uk/ukraine-smm/260276?download=true>.
16. Питання Представництва Президента України в Автономній Республіці Крим: Указ Президента України від 20 січня 2016 р. № 16/2016 / Офіційний вісник України. 2016. № 7. С. 8.
17. Последние новости от Специальной мониторинговой миссии ОБСЕ в Украине на основе информации, поступившей по состоянию на 4 февраля 2018 года, 19:30 КИЕВ 5 февраля 2018. URL: <http://www.osce.org/ru/special-monitoring-mission-to-ukraine/370321>.
18. Представництво Президента України в Автономній Республіці Крим. Новини. URL: <http://www.ppu.gov.ua/>.

19. Про затвердження Конституції Автономної Республіки Крим: Закон України від 23 грудня 1998 р. № 350-XIV / Відомості Верховної Ради України. 1999. № 5–6. Ст. 43.

20. Про невідкладні заходи щодо відновлення діяльності Представництва Президента України в АРК: розпорядження Президента України від 16 травня 2014 р. № 865/2014-рп / Офіційний вісник України. 2014. № 41. С. 67.

21. Про невідкладні питання Представництва Президента України в Автономній Республіці Крим: Указ Президента України від 24 травня 2014 р. № 487/2014 / Офіційний вісник України. 2014. № 43. С. 40.

22. Про Представництво Президента України в Автономній Республіці Крим: Закон України від 2 березня 2000 р. № 1524-III / Відомості Верховної Ради України. 2000. № 21. Ст. 158.

23. Протидія дискримінації кримськотатарського народу: взаємодія Представництва та БДПІЛ ОБСЄ 11:17 18.10.2017. URL: <http://www.ppu.gov.ua/protydiya-dyskryminatsiy-i-krymskotatarskogo-narodu-vzayemodiya-predstavnytstva-ta-bdipl-obsye/>

24. Свобода пересування через адміністративний кордон з Кримом: Тематичний звіт, Спеціальна моніторингова місія ОБСЄ в Україні, 19 червня 2015 р. URL: <http://www.osce.org/uk/ukraine-smm/172121?download=true>.

25. Спеціальна моніторингова місія (СММ) ОБСЄ в Україні: факти. Оновлена версія станом на грудень 2016. URL: <http://www.osce.org/uk/ukraine-smm/116924?download=true>.

УДК 341.174

КАЧУРІНЕР В.Л.

ПРИНЦИП ПРОФІЛАКТИКИ ТА ПОПЕРЕДЖЕННЯ В ЕКОЛОГІЧНІЙ ПОЛІТИЦІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Статтю присвячено місцю принципу профілактики та попередження в екологічній політиці Європейського Союзу. Аналізуються існуючі підходи до розуміння цього принципу в праві Європейського Союзу. Зазначено, що Європейська спільнота має право закріпити такий рівень захисту навколишнього середовища, людей, тварин і рослин, який вона вважає необхідним. Зроблено висновок щодо формування єдиного підходу до розуміння принципу профілактики та попередження.

Ключові слова: право Європейського Союзу, принцип профілактики та попередження, система екологічного менеджменту та аудиту, екологічне маркування, штраф.

Статья посвящена месту принципа профилактики и предупреждения в экологической политике Европейского Союза. Анализируются существующие подходы к пониманию данного принципа в праве Европейского Союза. Отмечено, что Европейское сообщество вправе закрепить такой уровень защиты окружающей среды, людей, животных и растений, который оно считает необходимым. Сделан вывод о формировании единого подхода к пониманию принципа профилактики и предупреждения.

Ключевые слова: право Европейского Союза, принцип профилактики и предупреждения, система экологического менеджмента и аудита, экологическая маркировка, штраф.

© КАЧУРІНЕР В.Л. – кандидат юридичних наук, доцент кафедри конституційного права та державного управління (Міжнародний гуманітарний університет)

The article devotes to the place of the principle of prevention in the European Union's environmental policy. It analyzes the existing approaches to understanding this principle in the law of the European Union. It is noted that the European Community has the right to consolidate the level of protection of the environment, people, animals and plants that it deems necessary. The conclusion about forming a unified approach to understanding the principle of prevention is drawn.

Key words: *European Union law, the principle of prevention, Eco-Management and Audit Scheme, environmental labeling, fines.*

Вступ. Принцип профілактики та попередження, який знайшов закріплення в екологічній політиці Європейського Союзу ще з часів Маастрихтського договору і майже повністю відповідає принципу профілактики, сформульованому в німецькому екологічному праві. У праві ФРН він діє переважно в тій його частині, що стосується права охорони атмосферного повітря і згідно з цим принципом заходи охорони мають вводитися за обґрунтованого побоювання (підозри), що певне діяння заподіює (надає) певний результат – наслідок, який шкодить довкіллю, навіть без науково обґрунтованого доказу.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження принципу профілактики та попередження в екологічній політиці Європейського Союзу, його місця в практиці та законодавстві держав-членів ЄС.

Результати дослідження. Ентон Доналд К. та Шелтон Дінах Л. зазначають, що принцип попередження означає обов'язок відповідати загальноприйнятим міжнародним правилам та стандартам попередження, зменшення та контролю над збитками, які були завдані навколишньому середовищу [1, р. 80]. Відповідно до цього принципу заходи щодо охорони мають запроваджуватися у випадку обґрунтованої підозри, що певні дії матимуть певний результат, який може заподіяти шкоду навколишньому середовищу, навіть без науково обґрунтованого доказу наявності казуального (випадкового) зв'язку. О.К. Вишняков стверджує, що профілактика ризиків, загрози чи небезпеки на відміну від запобігання небезпеки (загрози) починається до їх виникнення і перетікає у контроль ризиків [2, с. 519]. В.С. Степаненко констатує, що цей процес охоплює просторово і тимчасово віддалені небезпеки, а також випадки малої ймовірності або тільки підозри в небезпеці [3, с. 86]. Іншими словами, цей принцип приймає за основу ідею, що превентивні захисні заходи мають бути вжиті якомога скоріше з метою запобігання та зменшення ризиків. Тієї ж позиції дотримується й Е. Лука: превентивний принцип базується на ідеї, що краще запобігти шкоді навколишньому середовищу, ніж потім застосовувати заходи для усунення наслідків екологічних катастроф [4, с. 19].

Аналізуючи зазначений принцип, необхідно навести приклади його застосування в національному законодавстві держав-членів ЄС. Так, у Швеції принцип попередження є стандартом у оцінюванні та контролі за хімічними продуктами. Він використовується у законодавстві країни з 1985 року та акцентує увагу на продуктах, їх змісті, токсичності та пакуванні [5, с. 53, 67]. У ФРН уряд використовує принцип перестороги щодо захисту навколишнього середовища нарівні з принципом «забруднювач платить» та проголошується в екологічних програмах Німеччини [5, с. 162–163].

Попередження також є метою Регламенту про схему «екоаудиту», який дозволяє добровільну участь компаній промислового сектору в схемі екоменеджменту та аудиту (екоаудит) [6, с. 3]. У 1993 році ЄС ввело систему добровільної участі промислових підприємств в екологічному аудиті [7, с. 55], яка у 2001 році стала відкритою і для інших організаційних форм – адміністрацій, установ побутового обслуговування тощо. Ця схема ґрунтується на трьох елементах: розробленні й реалізації згаданими компаніями екологічних політик, програм і систем управління для місць виробництва; систематичному, об'єктивному та періодичному оцінюванні ефективності цих програм і систем незалежними перевіряльниками та щорічному інформуванні громадськості у формі представлення компаній, які беруть участь у системі «екологічних декларацій» [8, с. 280]. Логотип ЄС має поліпшити імідж організацій, які дбають про зменшення їхнього впливу на довкілля, беручи участь у схемі.

Зважаючи на багатомовність у ЄС необхідно розробити символи, які повідомляють користувачеві без додаткової мовної інформації про позитивні або негативні якості. У жодній політичній області досі не вдалося розробити таку систему символів. Екомаркування продукції – добровільна програма, розроблена для мотивації виробників товарів і послуг. Мета – рекламування

продукції зі зменшеним негативним впливом на довкілля (порівняно з іншими продуктами тієї самої групи), змусити споживачів бути більш лояльними щодо природи і європейських споживачів, а також зацікавити їх розпізнаваними як екологічно сприятливими товарами [9]. Ця програма стала результатом різних національних ініціатив типу «Блакитний янгол» («Der blaue Engel») (Німеччина), «Екологічна якість» («Milieukeur») (Нідерланди) або «Білий лебідь» («White Swan») (Скандинавські країни) [10, с. 20]; у 1990 році Данія приєдналась до екомаркування ЄС, 1992 р. – введення до обігу в Данії маркування «Європейська квітка» [11, р. 109–128], у 1997 р. Данія приєдналась до системи маркування «Скандинавський Лебідь» [12, с. 2466].

У галузі навколишнього середовища Європейський Союз розробив велику кількість різних позначень. Найбільш об'ємним є введення екологічних позначень для продуктів і послуг; участь добровільна. Критерії розподілу позначень встановлюються на всій території ЄС, розподіл відбувається на національному рівні. Екологічний знак ЄС (стилізована квітка) конкурує з екологічними позначеннями держав-членів ЄС, особливо з «Блакитним янголом» (Німеччина) і «Зеленим лебедем» (Скандинавія) і через низький рівень популярності досі не може завоювати популярність у всій Європі. Поряд з цим є позначення для продуктів екологічно чистого сільськогосподарства, для споживання побутовою технікою енергії і води, а також для витрат пального та емісії CO транспортними засобами.

Попереджувальні символи для екологічно небезпечних або шкідливих продуктів Союз розробив, насамперед, для хімічних речовин і з'єднань, які, однак, супроводжуються стандартизованими попереджувальними вказівками та порадами щодо безпечного поводження з ними. Без словесних додавань обходиться символ для утилізації батарейок та електричних та електронних відходів. Зважаючи на відмову більшої частини населення Європи від використання генетично модифікованих продуктів, європейським правом передбачаються позначення продуктів, що містять генетично модифіковані організми [7, с. 40].

П.М. Скрипчук дійшов висновку, що екологізація економіки за допомогою наявних економічних інструментів екологічної політики щодо інформаційної системи економічної сфери не включає маркування товарів, зокрема екологічне інформування населення про можливу екологічну шкоду, та недостатньо використовує сертифікацію систем менеджменту якості (ДСТУ ISO 9000), систем екологічного менеджменту (ДСТУ ISO 14000), безпеки життєдіяльності (OHSAS 18001), аналізу ризиків і контролю критичних точок (НАССР), проведення процедур екологічного аудиту (ДСТУ ISO 19011), екологічної сертифікації багатьох видів продукції та насамперед продовольчої групи [13, с. 104–105].

Загальна мета екологічного маркування – доведення до споживачів інформації щодо впливу продукції на навколишнє середовище та, навпаки, довкілля на продукцію протягом всього життєвого циклу. У площині сучасного економічного розвитку це означає впровадження нових механізмів, які дають об'єктивну інформацію споживачеві щодо якості та безпечності продукції. Поруч із знаками відповідності (до вимог стандартів) є екологічні знаки, наявність яких на упаковці продукту свідчить про певні унікальні властивості чи склад продукту, процеси його виробництва чи використання. Оскільки розмішувати на упаковці інформацію щодо всіх показників продукту і сировини недоцільно і практично неможливо, то наявність екологічного знаку несе в собі цілу низку параметрів та має свій зміст. Наявність такого знаку на упаковці продукту означає, що останній пройшов низку досліджень і відповідає процедурі присвоєння екологічного маркування.

Однією із переваг екологічно маркованої продукції є те, що вона в такий спосіб ідентифікується, збирається та підлягає вторинній переробці. Екологічні переваги екологічно впорядкованого господарства в багатьох країнах є досить вивчені та найкраще підтверджуються в Німеччині (діяльність об'єднань, фірм зі збору і перероблення вторинної сировини, аналіз життєвого циклу тари чи упаковки, відповідальність за збирання тари в середині об'єднання, тощо. Така тара й упаковка фактично обертаються в одній корпорації. Наприклад, у Німеччині DSD – об'єднання фірм із збирання, перероблення тари і упаковки, що мають екологічне маркування «Зелена крапка». Інші джерела засвідчують високі рівні менеджменту та екологічної вигоди для країн ЄС щодо використання пакувальних матеріалів як вторинних) [14].

Видається цікавою доповідь професора Мар Кампінс (Mar Caimpins) з Університету Барселони, яка була присвячена проблемам екомаркування. Ця тематика особливо важлива для захисту прав споживачів і являє інтерес у сфері українсько-європейських експортно-імпорتنних операцій. Зазначалося, що екологічне маркування набуває все більшої важливості, і це відбувається у різноманітних програмах ЄС, наприклад – Euro-Flower («Європейська квітка»), затверджена розпо-

рядженням ЄС 1980/2000 [15, с. 1–12]. Ця програма являє собою одну з найбільш широких схем, які застосовуються у цій галузі правового регулювання. Однак існує велика кількість різного роду починань, які характеризують різні системи з різних боків у різних сферах, зокрема відхиляються від загальних підходів. Ключова зміна для ЄС полягає у вирішенні проблеми, яке місце визначити для держави-учасниці ЄС і при цьому посередника в умовах системи екомаркування ЄС і як уникнути того, що системи, які відхиляються від єдиного правила, можуть викликати зростання бар'єрів на внутрішньому ринку ЄС, а також у відносинах Північ – Південь. На закінчення проф. М. Кампінс дійшов висновку про те, що для успішного впливу на ринок необхідно залучення суспільства до цієї проблеми, узгодженість з міжнародним характером і вплив торгівлі на країни, що розвиваються [16, с. 62].

Справді, робота Європейського Союзу щодо довкілля все більше відзначається інтегрованим превентивним підходом, який враховує людську діяльність і її наслідки для навколишнього середовища загалом. Активна політика добровільного попередження відображена в Директиві про оцінювання впливу певних державних і приватних проектів щодо навколишнього середовища та природних ресурсів, які беруть до уваги зобов'язання, взяті відповідно до міжнародної Конвенції «Espoo» про оцінювання впливу на довкілля в транскордонному контексті, особливо стосовно типів проектів, для яких це є обов'язковим [17, с. 40–48; 18, с. 5–15]. Згідно з цією Директивою відповідальний за проект, чи є він з промислової, сільськогосподарської сфер, чи належить до інфраструктури, має детально поінформувати про можливі наслідки проекту для повітря, води, ґрунту, щодо шумів, диких тварин і їх ареалів тощо. Рішення органу державної влади про дозвіл на проект має враховувати економічні, соціальні або інші його переваги, зважаючи на його наслідки для довкілля. Органи влади держав-членів співпрацюють у роботі з транскордонними проектами. Інша Директива зобов'язує до проведення оцінювання, передбачаючи й складання доповіді стосовно довкілля, під час готування плану або програми та перед її прийняттям або передачі до законодавчої процедури [19, с. 31]. Влада та населення, яке може або підпадає під вплив чи має свій інтерес у процесі прийняття рішення, може викласти свою думку щодо впливу проекту плану або програми на довкілля [20, с. 280].

Висновки. Спільна політика стосовно довкілля ґрунтується на попереджувальному принципі та на принципах, відповідно до яких має бути вжито превентивних заходів, шкоду, завдану довкіллю, має бути компенсовано, а забруднювач має платити. Це принцип, який дозволяє управляти ризиками, які ще не виникли, але можуть бути допущені у виробництві. Мета штрафів – заохотити забруднювача вживати необхідних заходів для зменшення забруднення. Штрафи застосовуються залежно від розміру забруднення на основі відповідних адміністративних процедур.

Список використаних джерел:

1. Anton Donald K. Environmental Protection and Human Rights / Donald K. Anton, Dinah L. Shelton. Cambridge University Press, 2011. 1124 p.
2. Вишняков О.К. Право Європейського Союзу: підручник. Фенікс, 2013. 883 с.
3. Степаненко В.С. Понятие и правовое значение принципов экологической политики ЕС. Политика и общество: Научный гуманитарный журнал. 2006. № 6. С. 83–93.
4. Louka E. Conflicting Integration: The Environmental Law of the European Union. Intersentia nv, 2004. 310 p.
5. Andersen M.S. European Environmental Policy: The Pioneers / M.S. Andersen, D. Liefverink. Manchester University Press, 1997. 340 p.
6. Regulation EC № 761/2001 of the European parliament and of the council of 19 March 2001 allowing voluntary participation by organisations in a Community eco-management and audit scheme (EMAS). Official Journal, L 114, 24/04/2001. P. 1–29.
7. Кремер Л. Экологическое право и политика Европейского Союза: законодательные основы, реализация, судебная практика / Л. Кремер, Г. Винтер. Политика и общество: Научный гуманитарный журнал. 2006. № 6. С. 26–83.
8. Мусис Н. Все про спільні політики Європейського Союзу: пер. з англ. К.: К.І.С., 2005. 466 с.
9. European Commission, 2006b. European Commission, Environment, Eco-label. URL: http://ec.europa.eu/environment/ecolabel/index_en.htm.
10. Мельник Л.Г. Європейський досвід використання економіко-правових інструментів забезпечення сталого розвитку / Л.Г. Мельник, І.Б. Дегтярьова. Механізм регулювання економіки. Суми. 2012. № 1. С. 13–24.

11. Eritja Mar Campins. European Community Eco-Labeling Scheme / Ed. by Prof. Richard Macrory. Reflections on 30 Years of EU Environmental Law. Groningen: Europa Law Publishing, 2006. P. 109–128.
12. Редникова Т.В. Формирование и реализация интегрированной политики в области производства продукции в ЕС на национальном уровне на примере Дании. Право и политика. К., 2009. № 12. С. 2465–2472.
13. Скрипчук П.М. Екологічне маркування: інноваційні та організаційні аспекти. Механізм регулювання економіки. № 1. 2007. С. 104–115.
14. Web-site Consumers Internationals. URL: www.consumersinternational.org/ word
15. Regulation (EC) № 1980/2000 of the European Parliament and of the Council of 17 July 2000 on a revised Community eco-label award scheme / Official Journal, L 237, 21/09/2000. P. 1–12.
16. Дубовик О.Л. Экологическое право ЕС: формирование, развитие, достижения и актуальные задачи. Право и политика. 2004. № 12. С. 58–67.
17. Council Directive 85/337/EEC of 27 June 1985 on the assessment of the effects of certain public and private projects on the environment./ Official Journal, L 175, 05/07/1985. P. 40–48.
18. Council Directive 97/11/EC of 3 March 1997 amending Directive 85/337/EEC on the assessment of the effects of certain public and private projects on the environment / Official Journal, L 073, 14/03/1997. P. 5-15.
19. Directive 2001/42/EC of the European Parliament and of the Council of 27 June 2001 on the assessment of the effects of certain plans and programmes on the environment / Official Journal, L 197, 21/07/2001. P. 30–37.

УДК 342.56/342.98

КУЗЬМИШИН В.М.

КАТЕГОРИЯ «АПЕЛЯЦИЙНИЙ СУД» ЯК ОБ'ЄКТ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИХ ВІДНОСИН У СФЕРІ СУДОВОГО АДМІНІСТРУВАННЯ

У статті сформовано поняття адміністративно-правових відносин у сфері судового адміністрування та розкрито категорію «апеляційний суд» як їх елемент, який розуміють, з одного боку, як юридичну особу публічного права, наділену апеляційною компетенцією у сфері судочинства і на яку судова адміністрація скеровує свій владний вплив з метою досягнення очікуваного результату із забезпечення гарантій справедливого й ефективного правосуддя, а з іншого – сукупність представників Феміди, діяльність яких потребує відповідного адміністративно-правового забезпечення різноманітними організаційними, технічними, матеріальними та соціальними цінностями для реалізації останніми своїх публічно-правових зобов'язань перед суспільством у зв'язку із виконанням своїх функціональних обов'язків.

Ключові слова: адміністрація, адміністрування, адміністративно-правові відносини, апеляційні суди, судова адміністрація, судочинство.

В статье сформировано понятие административно-правовых отношений в сфере судебного администрирования и раскрыто категорию «апелляционный суд» как их элемент, под которым предусмотрено, с одной стороны, юридическое лицо публичного права, наделенное апелляционной компетенцией в сфере судопроизводства и на которое судебная администрация направляет свое властное влияние с целью достижения ожидаемого результата по обеспечению гарантий справедливого и эффективного правосудия, а с другой - совокупность представителей Фемиды, деятельность которых требует соответствующего административно-право-

вого забезпечення різними організаційними, технічними, матеріальними і соціальними цінностями для реалізації останніми своїх публічно-правових обов'язків перед суспільством в зв'язі з виконанням своїх функціональних обов'язків.

Ключевые слова: адміністрація, адміністрування, адміністративно-правові відносини, апеляційні суди, судові адміністрації, судопроизводство.

In this article is formed the notion of administrative and legal relations in the field of judicial administration, and the category "appellate court" is disclosed as their element. On the one hand, this is a legal entity of public law, endowed with appellate competence in the field of legal proceedings and for which the judicial administration directs its power influence. On the other hand, this is the totality of the representatives of the Femida, whose activities require appropriate administrative and legal support for the realization of their functional duties.

Key words: administration, administrative and legal relations, appellate courts, judicial administration, legal proceedings, management.

Вступ. З метою розбудови ефективної судової системи, де доступність українців до суду для захисту своїх прав гарантується державою [9, с. 110], необхідно чітко визначити місце апеляційних судів у ній та з'ясувати, яким чином здійснюється регулюючий вплив на їх діяльність з боку судової адміністрації.

Розуміючи, що будь-яка адміністративна діяльність публічної адміністрації породжує існування відповідних адміністративно-правових відносин, які є ключовим елементом, за допомогою якого з'являється можливість зрозуміти сутність конкретної діяльності суб'єкта, з'ясувати її мету та передбачити подальший перебіг розвитку подій у правовій площині, необхідно розкрити особливості категорії «апеляційний суд» як об'єкта відповідних відносин у сфері судового адміністрування.

До проблеми адміністрування апеляційних судів в Україні зверталися такі вчені-адміністративісти: К. Бабенко, А. Борко, В. Галунько, В. Коваль, В. Коротун, А. Кубишкіна, Р. Кукурудз, О. Курило, І. Назаров, В. Павелко та інші. Проте безпосередньо аналізована нами проблематика не була предметом їхнього дослідження, а свої наукові пошуки вони зосереджували на загальних, спеціальних чи суміжних викликах.

Постановка завдання. Метою статті є здійснення правового аналізу категорії «апеляційний суд» як об'єкта адміністративно-правових відносин у сфері судового адміністрування.

Результати дослідження. Адміністративно-правові відносини відображають односторонню, владно-розпорядчу волю, яка врешті-решт призводить до певних юридичних наслідків як для представника владних повноважень, так і для підконтрольного суб'єкта (об'єкта). Однак метою їх виникнення є задоволення як публічно-правового, так і публічного інтересу, зокрема надання певних благ конкретному представнику спільноти (різноманітні адміністративні послуги). Тому слід пам'ятати, що їх імперативність поступово набуває рис диспозитивності, а тому стверджувати про наявність тільки імперативу в їх основі недоцільно.

Як зазначає Л. Борко, чітке розуміння сутності та видів адміністративно-правових відносин, у яких беруть участь суди, їх відмежування від інших суміжних правовідносин у сфері функціонування судової системи України має не тільки покладатись в основу оптимального правового режиму судового управління, але й забезпечувати дотримання принципів незалежності судів під час відправлення ними правосуддя [2, с. 59].

Ми вважаємо, що адміністративно-правові відносини у сфері судового адміністрування – це різновид форми соціальних зв'язків між судовою адміністрацією (апаратом суду, зокрема керівником апарату суду, суддею на адміністративній посаді, Державною судовою адміністрацією, органами суддівського самоврядування, органами, які здійснюють охорону адміністративних приміщень або/та фізичну охорону суддів і членів їх сімей) та об'єктом публічного управління (апеляційним судом), що виникає на підставі адміністративно-правих норм, які регулюють забезпечення останніх усім необхідним для здійснення апеляційного судочинства та надання фізичним і юридичним особам якісних судово-адміністративних послуг. Такий зв'язок здійснюється в інтересах громадян, судової гілки влади та загалом усього суспільства, а учасники його мають спеціальні суб'єктивні права і юридичні обов'язки, перебуваючи у відносинах субординації.

Слід зазначити, що структура адміністративно-правових відносин характеризується взаємопов'язаністю всіх її складових компонентів, якими є суб'єкти, об'єкти, зміст правовідносин та юридичні факти [3, с. 221]. Отже, об'єкти правовідносин – це те, на що спрямовано інтереси суб'єктів, з приводу чого останні вступають в адміністративно-правові відносини [17].

Об'єктом адміністративно-правових відносин може бути все, що здатне служити здійсненню публічних інтересів. У цій ролі можуть бути права людини і громадянина, право власності й послуги інших осіб. Права людини і громадянина стають об'єктом адміністративного права, оскільки є природними. Законодавець через Конституцію України та інші закони їх встановлює та визначає межі, в яких ними можна беззаперечно користуватися. Тобто об'єктами адміністративного права стає вся гама прав, визначених у розділі першому та другому Конституції України [3, с. 222].

З наведеного зрозуміло, що апеляційний суд є об'єктом адміністративно-правових відносин у сфері судового адміністрування, оскільки в механізмі держави він займає провідне місце щодо оскарження рішень суддів першої інстанції [1, с. 16], є гарантом доступності справедливого судочинства та захисним механізмом протидії порушення прав та законних інтересів громадян.

Згідно з главою 3 «Апеляційні суди» Закону України від 2 червня 2016 р. «Про судоустрій і статус суддів» апеляційні суди діють як суди апеляційної інстанції, а у випадках, визначених процесуальним законом, – як суди першої інстанції з розгляду цивільних, кримінальних, господарських, адміністративних справ, а також справ про адміністративні правопорушення. Апеляційними судами з розгляду цивільних і кримінальних справ, а також справ про адміністративні правопорушення є апеляційні суди, які утворюються в апеляційних округах. Апеляційними судами з розгляду господарських справ, апеляційними судами з розгляду адміністративних справ є апеляційні господарські суди та апеляційні адміністративні суди, які утворюються у відповідних апеляційних округах. У складі апеляційного суду можуть утворюватися судові палати з розгляду окремих категорій справ. До повноважень апеляційного суду належать такі: здійснення правосуддя в порядку, установленому процесуальним законом; аналіз судової статистики, вивчення та узагальнення судової практики, інформування про результати узагальнення судової практики відповідних місцевих судів, Верховного Суду; надання місцевим судам методичної допомоги в застосуванні законодавства [17].

Отже, апеляційні суди діють як суди апеляційної інстанції (у виняткових випадках як суди першої інстанції), що створюються у відповідних апеляційних округах і мають певні межі своєї компетенції, зокрема здійснюють розгляд усіх категорій справ (здійснюють правосуддя), аналізують судову статистику, вивчають та узагальнюють судову практику, інформують про результати узагальнення судової практики та надають місцевим судам методичну допомогу в застосуванні законодавства. Однак в Законі України «Про судоустрій і статус суддів» (ст. 27) законодавець, визначаючи функції апеляційних судів, використовує поняття «повноваження» цього суду, а не його компетенції. З цього приводу В. Коротун перекоонує про невідповідність предметно-понятійного змісту слова «повноваження» тим численним функціям суду, про які йдеться у цій статті [17; 8, с. 36].

На думку О. Курило, повноваження апеляційних судів поділяються на пов'язані зі здійсненням правосуддя і організаційні, що стосуються реалізації інших визначених законом завдань. Тенденцією останніх змін до процесуального законодавства є суттєве зменшення обсягу справ, що розглядаються апеляційними судами. Ці повноваження у повному обсязі передані судам першої інстанції (місцевим загальним) [13, с. 105].

Наприклад, Вінницький апеляційний адміністративний суд є судом апеляційної інстанції у системі судів, що спеціалізуються на розгляді адміністративних справ, який здійснює перевірку законності та обґрунтованості судових рішень місцевих адміністративних судів в апеляційному порядку [4]. Основною місією Апеляційного суду Харківської області є забезпечення апеляційного оскарження рішень судів першої інстанції міста Харкова та Харківської області [15]. Тому апеляційна ланка представлена саме апеляційними судами, що підтверджується нормами Закону України «Про судоустрій та статус суддів» в останній редакції від 15.12.2017 р.

На думку В. Ковалю, терміном «апеляція» охоплюються різні поняття. По-перше, це звернення особи до апеляційного суду у вигляді спеціального документа під назвою «апеляція». По-друге, це форма захисту порушеного або оскаржуваного права, зокрема, на думку апелянта, з боку суду першої інстанції. По-третє, це сам процесуальний розгляд апеляцій [6, с. 194].

У науковій літературі деякими правниками вживається замість терміну «суд апеляційної інстанції» термін «суд другої інстанції», але в такому разі потрібно погодитися з думкою І. Назарова, який наголошує на тому, що зазначені поняття можуть визначати не суд як постійну

структурну складову частину судової системи, а як склад суду або судовий орган, що розглядає конкретну справу у певний час, оскільки той самий склад або судовий орган може вирішувати справу як суд іншої інстанції [14, с. 209; 9, с. 110].

Історичний шлях розвитку інституту апеляції на українських землях від Київської Русі до середини XIX століття свідчить, що інститут апеляції та інстанційність розгляду справ не є новим для вітчизняного процесуального права. Оскарження судових рішень виникло з моменту існування на українських теренах перших правових актів (приблизно в XI ст.). Подальший розвиток інституту апеляції відбувався у процесі історичного розвитку права на українських землях («Права, за якими судиться малоросійський народ»). До речі, Статут 1566 року містив польські нормативні акти і норми німецького права («Саксонське зерцало», «Порядок прав міських»). Саме з них була запозичена думка в українське право щодо інституту апеляції, адже німецькому праву уже був відомий інститут оскарження до суду вищої інстанції судових рішень, що не вступили в законну силу [18, с. 204]. Далі йде період розповсюдження на українських землях норм російського права («Статут цивільного судочинства» 1864 року, «Судові статуту» 1864 року). Оскарження судових рішень у XIX ст. докорінно змінило судовий лад порівняно з XVIII ст., оскільки в результаті проведених перетворень у Російській державі склалась чітка інстанційна судова система (суди першої інстанції, апеляційні суди та касаційний суд [16, с. 312]).

Вже у радянський період в Україні, як і в Російській Радянській Федеративній Соціалістичній Республіці (РРФСР), створено дві самостійні судові системи:

- народні суди і ради народних суддів;
- революційні трибунали.

Було організовано єдиний народний суд (хоча б один на район). У 1991 році розпочався період розбудови власних державних інституцій, зокрема судової системи. Розпочався тривалий процес судової реформи, який триває і досі [5].

Отже, становлення апеляційних судів як інстанційної структури судової гілки влади пройшло тернистий шлях до утвердження та самостійності, зазнало реформувань, зокрема у сучасний період, який можна охарактеризувати як становлення або модернізацію судової системи. 2 червня 2016 року після тривалих суперечок Верховна Рада ухвалила два документи – зміни до Конституції щодо правосуддя та новий Закон «Про судоустрій та статус суддів». Документи підписали та офіційно опублікували наприкінці червня, а почати працювати вони мали за три місяці [19].

Ця судова реформа була однією з найочікуваніших у суспільстві, оскільки справедливий, безсторонній та неупереджений суд є важливою гарантією ефективної боротьби з корупцією, надходження в Україну інвестицій, забезпечення прав і свобод кожного та побудови держави, керованої верховенством права. Вона мала забезпечити функціонування судової влади, що відповідає суспільним очікуванням щодо незалежного та справедливого суду, а також європейській системі цінностей та стандартів захисту прав людини [20]. Тепер систему судоустрою складають місцеві суди, апеляційні суди і Верховний суд. Тобто зникає додаткова ланка між апеляційними судами та Верховним судом [19].

Відповідно до підпункту 6 пункту 161 розділу XV «Перехідні положення» Конституції України [7], частини третьої статті 19, частини другої статті 26, пункту 40 розділу XII «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [17] Президентом України було ліквідовано 27 апеляційних судів, а замість них утворено 26 в округах.

Отже, наразі апеляційні суди охоплюють пару областей. Слід додати, що з початку 2018 року суди тепер будуть утворюватись не Президентом України, а Верховною Радою України, а тому останні зміни, що торкнулись українського законодавства, є завершальними натепер, оскільки розробка проектів законів є вкрай обтяжливою.

Слід наголосити, що невід’ємне місце в їх системі займають адміністративні апеляційні суди, які переглядають судові рішення першої інстанції у межах їхньої територіальної юрисдикції в апеляційному порядку як суди апеляційної інстанції [18; 1, с. 16].

Загалом адміністративне судочинство в адміністративно-правовій літературі в цілому розглядають як нормативно визначену діяльність адміністративних судів щодо розгляду і вирішення адміністративних справ, які порушуються з приводу публічно-правових суперечок, що виникають між органами публічної адміністрації, їх посадовими особами та юридичними і фізичними особами щодо захисту та відновлення порушеного суб’єктивного права зацікавленої особи. Судочинний елемент в адміністративному процесі визначається як самостійна складова частина адміністративного процесу, у вузькому розумінні – як окремий різновид адміністратив-

ної юрисдикції. Також часом отожднюються адміністративне судочинство з адміністративним процесом тощо. Логічною є позиція, відповідно до якої адміністративно-судочинний процес слід розглядати як різновид адміністративної юрисдикції, що впливає із ознак цієї складової адміністративного процесу [12, с. 89].

Слід розуміти, що невиконання державою покладених на неї обов'язків щодо соціального забезпечення та захисту громадян породжує масові звернення до суду з позовами про визнання неправомірними дій державних органів, які мають забезпечувати реалізацію певного нормативно-правового акта. Саме інститут адміністративного судочинства покликаний поставити суб'єкта владних повноважень на один щабель із громадянином і зобов'язати його довести в суді правомірність своїх рішень, дій та бездіяльності. Проте, як показав аналіз судової практики, правовий захист соціально незахищених верств населення залишається актуальною проблемою для судової системи України [10].

Продовжуючи мову про адміністративні апеляційні суди, стає зрозумілим, що їх роль та завдання у суспільному житті нашої країни надзвичайно важливі і відповідальні, адже впливають із їх можливостей реально захистити права та свободи людини і громадянина й забезпечити контроль за діяльністю органів державної влади та місцевого самоврядування [11, с. 46]. Сьогодні адміністративна юстиція вкрай завантажена. Поява такого обсягу суперечностей щодо соціальних виплат за різними видами соціального забезпечення досягла критичної межі та паралізувала діяльність адміністративної юстиції. Водночас настановами Європейського суду з прав людини, наданими у пілотних рішеннях, рекомендовано не допускати нагромадження в реєстрі суду справ, у яких ідеться про аналогічні порушення прав, які суд повинен захищати, оскільки це заважає ефективному розгляду інших справ. Крім того, у накопичених соціальних справах відсутня правова суперечність, а сотні тисяч таких справ є наслідками адміністративної практики органів державної влади [10, с. 30]. Щодо вирішення проблеми соціальних справ, де органи державної влади зловживають правом на судовий захист та масово оскаржують в апеляційному порядку рішення судів, посилюючись на відсутність фінансування, нами пропонується запровадження прецедентних норм. Однак і так зрозуміло, що окреслена проблема впливає на загальний показник результативності адміністрування судової гілки влади, зокрема й апеляційних судів як її складової частини.

Зазначимо, що слід погодитись із думкою А. Кубишкіної, яка вважає, що під час реформування системи судоустрою України, зокрема під час зміни побудови судів (апеляційних), необхідно пам'ятати, що потрібно забезпечити гарантоване право кожного на судовий захист та право кожному на доступ до правосуддя, а правильно організована система судів є однією з гарантій справедливого й ефективного правосуддя [9, с. 114].

Висновки. Усе викладене дає можливість сформулювати висновок, що адміністративно-правові відносини у сфері судового адміністрування – це різновид форми соціальних зв'язків між судовою адміністрацією (апаратом суду, зокрема керівником апарату суду, суддею на адміністративних посадах, Державною судовою адміністрацією, органами суддівського самоврядування, органами, які здійснюють охорону адміністративних приміщень або/та фізичну охорону суддів і членів їх сімей) та об'єктом публічного управління (апеляційним судом), що виникає на підставі адміністративно-правих норм, які регулюють забезпечення останніх усім необхідним для здійснення апеляційного судочинства та надання фізичним і юридичним особам якісних судово-адміністративних послуг. Такий зв'язок здійснюється в інтересах громадян, судової гілки влади та загалом усього суспільства, а учасники його мають спеціальні суб'єктивні права і юридичні обов'язки, перебуваючи у відносинах субординації.

Апеляційні суди як об'єкт адміністративно-правових відносин у сфері судового адміністрування можна охарактеризувати, з одного боку, як юридичну особу публічного права, наділену апеляційною компетенцією у сфері судочинства і на яку судова адміністрація скеровує свій владний вплив з метою досягнення очікуваного результату із забезпечення гарантій справедливого й ефективного правосуддя, а з іншого – як сукупність представників Феміди, діяльність яких потребує відповідного адміністративно-правового забезпечення різноманітними організаційними, технічними, матеріальними та соціальними цінностями для реалізації останніми своїх публічно-правових зобов'язань перед суспільством у зв'язку із виконанням своїх обов'язків.

Список використаних джерел:

1. Бабенко К.А. Правовий статус апеляційних адміністративних судів. Форум права. 2016. № 4. С. 16–19.
2. Борко А.Л. Поняття та особливості адміністративно-правових відносин у сфері функціонування судової системи України. Європейські перспективи. 2013. № 3. С. 59–64.
3. Галунько В.В., Олефір В.І., Пихтін М.П. Адміністративне право України: навчальний посібник: у 2х томах. Херсон: ПАТ «Херсонська міська друкарня», 2011. Т. 1. 320 с.
4. Законодавство та судова практика / Вінницький апеляційний адміністративний суд. URL: <http://www.vaas.gov.ua/jurisprudence/>.
5. Історична довідка апеляційного суду Одеської області. 2016. URL: https://oda.court.gov.ua/sud1590/prosud/historical_note/.
6. Коваль В.М. Розвиток системи апеляційних судів України. Актуальні проблеми держави і права. 2003. Вип. 21. С. 194–198.
7. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
8. Коротун В.М. Функції апеляційного суду через призму понятійного апарату. Адвокат. 2012. № 8. С. 35–37.
9. Кубишкіна А.О. Особливості побудови апеляційних судів в Україні як важливий аспект сфери адміністративно-правового регулювання судової системи України. Правові горизонти. 2017. Вип. 4. С. 109–115.
10. Кузьмишин В.М. Причини виникнення та шляхи розв'язання проблемних питань, пов'язаних із соціальними спорами. Вісник Вищого адміністративного суду України. 2012. № 1. С. 26–30.
11. Кузьмишин В.М. Судова реформа в Україні: які досягнення маємо на сьогодні та що потрібно для того, аби реформа була дієвою. Вісник Вищого адміністративного суду України. 2012. № 4. С. 45–49.
12. Кукурудз Р.О. Апеляція в адміністративному судочинстві: питання теорії та практики. Вісник Запорізького національного університету. Серія «Юридичні науки». 2013. № 1(1). С. 86–97.
13. Курило О.М. Проблеми організаційної роботи апеляційного суду області: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.10 «Судоустрій; прокуратура та адвокатура». Х., 2011. 225 с.
14. Назаров І.В. Теоретичні аспекти визначення принципів побудови судової системи. Проблеми законності. 2009. Вип. 102. С. 204–211.
15. Основні завдання, місія та функції суду. Підсудність справ суду. URL: https://hra.court.gov.ua/sud2090/pro_sud/zavdannya1111/.
16. Павелко В.О. Еволюція інституту апеляційного судочинства на українських землях від Київської Русі до середини ХІХ століття. Актуальні проблеми держави і права. 2012. Вип. 65. С. 306–312.
17. Про судоустрій і статус суддів. Закон України від 2 червня 2016 р. № 1402-VIII. Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 2016. № 31. Ст. 545.
18. Саксонское зеркало. Памятник права: комментарии, исследования / отв. ред. В.М. Корецкий. М.: Наука, 1985.
19. Червоненко В.В. Старт судової реформи: 10 ключових новацій. BBC. 2016. URL: http://www.bbc.com/ukrainian/society/2016/09/160929_justice_judiciary_reform_vc.
20. Статус суддів: Пояснювальна записка до Проекту Закону про судоустрій і статус суддів від 2 червня 2016 р. № 1402-VIII / Міністерство юстиції України. URL: <https://minjust.gov.ua>.

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДОПОМІЖНИХ РЕПРОДУКТИВНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

У статті розглядаються напрями удосконалення адміністративно-правового регулювання допоміжних репродуктивних технологій (ДРТ) на сучасному етапі розвитку вітчизняного законодавства. Пропонується розробка законодавчого акту, який врегулював би питання репродуктивного здоров'я населення країни. У якості прийнятного способу систематизації, здатного впоратися з покладеними завданнями, найпридатнішою є кодифікація.

Ключові слова: *репродуктивні права, допоміжні репродуктивні технології (ДРТ), планування сім'ї, медичні послуги, адміністративно-правове регулювання.*

В статье рассматриваются направления совершенствования административно-правового регулирования вспомогательных репродуктивных технологий (ВРТ) на современном этапе развития отечественного законодательства. Предлагается разработка законодательного акта, который урегулировал бы вопросы репродуктивного здоровья населения страны. В качестве приемлемого способа систематизации, способного справиться с возложенными задачами, наиболее подходящей является кодификация.

Ключевые слова: *репродуктивные права, вспомогательные репродуктивные технологии (ВРТ), планирование семьи, медицинские услуги, административно-правовое регулирование.*

The article deals with the directions of improvement of administrative-legal regulation of assisted reproductive technologies (ART) at the present stage of development of the domestic legislation. It is proposed to develop a legislative act that would regulate issues of the reproductive health of the country's population. Codification is the most applicable and acceptable method of systematization which is able to cope with set tasks.

Key words: *reproductive rights, assisted reproductive technologies (ART), family planning, medical services, administrative and legal regulation.*

Вступ. Ефективність правового регулювання будь-яких відносин залежить від якості та рівня розвитку законодавства, що регулює певні відносини, від того, наскільки розвинена система законодавчих актів, чи усебічно врегульовані такі відносини. Тільки розвинена система законодавчих актів здатна врегулювати усі можливі життєві ситуації. Репродуктивні права не є винятком.

В Україні репродуктивне законодавство є досить лояльним, адже репродуктивна допомога у нашій державі користується чималим попитом та відрізняється високою якістю послуг, що надаються в медичних центрах України.

Постановка завдання. Метою статті є розгляд напрямів удосконалення адміністративно-правового регулювання допоміжних репродуктивних технологій.

Результати дослідження. Аналізуючи вітчизняне законодавство, необхідно підкреслити, що у незалежній Україні людину було проголошено найвищою цінністю.

До медичних втручань у репродуктивні процеси людини та до застосування допоміжних репродуктивних технологій мають пряме відношення норми, закріплені Конституцією України, що стосуються права на життя (ст. 27), права на охорону здоров'я (ст. 49), державного захисту сім'ї, дитинства, материнства та батьківства (ст. 51). Конституція встановлює основоположні засади регулювання та охорони репродуктивного здоров'я населення через безпосереднє закрі-

плення основ охорони здоров'я та відносин між чоловіком і жінкою – охорони здоров'я та медичної допомоги (ст. 49), рівності прав жінки і чоловіка (ст. 24), вільного вибору жінки і чоловіка укладати шлюб (ст. 51) [1].

Однак, на жаль, вітчизняне законодавство у сфері охорони здоров'я багато в чому залишається недосконалим як через його застарілі положення, так і через відсутність механізмів реалізації. Це часто унеможливило втілення наявних положень задля реалізації прав громадян.

Важливим документом для регулювання відносин у сфері репродукції шляхом закріплення їх на рівні особистих немайнових прав особи є Цивільний кодекс України (далі – ЦК України). Книга друга ЦК України «Особисті немайнові права фізичних осіб» має 3 глави. Окрім Книги другої, особисті немайнові права фізичної особи передбачені і в інших статтях кодексу. Так, ст. 1 ЦК України визначає, що особисті немайнові відносини регулюються цивільним законодавством [2].

У ст. 16 врегульовані питання відшкодування моральної (немайнової) шкоди та інші цивільно-правові способи, якими можна захистити особисті немайнові права.

Основи законодавства України про охорону здоров'я – це основоположний спеціальний законодавчий акт у сфері регулювання медичної діяльності та медичних послуг в Україні [3]. Цей нормативний документ спрямований на врегулювання суспільних відносин у сфері репродуктивного здоров'я населення та застосування допоміжних репродуктивних технологій. Основи регулюють питання надання жінкам кваліфікованої медичної допомоги у період вагітності, пологів та у післяпологовий період, яка забезпечується організацією широкої мережі жіночих, медико-генетичних та інших консультацій, пологових будинків, санаторіїв і будинків відпочинку для вагітних матерів і матерів із дітьми тощо.

Втілення у життя репродуктивних прав жінки і чоловіка реалізується через охорону та заохочення материнства, через призму можливості усіх подружніх пар і окремих осіб вільно вирішувати питання щодо кількості дітей, застосування за необхідності допоміжних репродуктивних технологій, доступу до сучасних знань та безпечних методів планування сім'ї, а також забезпечення відшкодування моральної шкоди у разі позбавлення жінки можливості народити дитину у зв'язку з виконанням нею конституційних, службових, трудових обов'язків або в результаті протиправної поведінки стосовно неї. Проголошене Основами законодавства України про охорону здоров'я право жінки самій вирішувати питання про материнство гарантується відсутністю будь-яких обмежень у застосуванні певних методів контрацепції, а також стерилізації. Застосування будь-яких контрацептивів в Україні можливе лише після проведення відповідним чином реєстрації відповідно до ст. 9 Закону України «Про лікарські засоби». Цим законодавчим актом регламентована реалізація контролю за якістю та безпекою контрацептивів та інших лікарських засобів.

Дуже важливим кроком на шляху до збереження репродуктивного здоров'я стала свого часу Державна програма, затверджена Постановою Кабінету Міністрів № 1849 від 27.12.2006 року «Репродуктивне здоров'я нації на період до 2015 року» [4]. Надаючи загальну характеристику проблемі репродуктивного здоров'я, у програмі зазначається про те, що сталий розвиток суспільства будь-якої країни значно залежить від її демографічної перспективи, що визначається здатністю населення до простого відтворення.

Стійка тенденція до скорочення чисельності населення в Україні внаслідок зниження рівня народжуваності та підвищення рівня загальної смертності ставить під загрозу її майбутнє і робить проблему репродуктивного здоров'я загальнонаціональною. За результатами виконання цієї програми відбувся круглий стіл у Верховній Раді України, де були представлені висновки та визначені подальші напрямки реалізації державної політики у сфері репродуктивного здоров'я. Було констатовано, що послідовне впровадження програми наблизило Україну до виконання Цілей розвитку тисячоліття, безпосередньо пов'язаних із забезпеченням репродуктивного здоров'я. Програма сприяла зниженню материнської смертності, неонатальної та малюкової смертності. Також було покращено доступ до інформації з питань репродуктивного здоров'я молоді та підлітків.

А це сприяло збільшенню застосування сучасних методів контрацепції та зниження числа штучного переривання вагітності та захворюваності на інфекції, що передаються статевим шляхом. водночас учасниками круглого столу та запрошеними міжнародними фахівцями була акцентована увага на необхідності прийняття нової державної програми «Репродуктивне здоров'я нації», яка дотепер не є розробленою.

Нормативною основою застосування усіх видів допоміжних репродуктивних технологій в Україні є наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Порядку застосування допоміжних репродуктивних технологій в Україні» № 787 від 09.09.2013 р. [5].

Саме цим підзаконним актом керуються усі суб'єкти процесу надання допомоги щодо застосування ДРТ в Україні. Закріплюється ліцензійний характер господарської діяльності з приводу надання послуг ДРТ, встановлюються методики лікування, що є допустимими в Україні, закріплюються усі вимоги до осіб, щодо яких можливе проведення програм лікування тощо.

Як бачимо, в Україні, на жаль, не існує загального репродуктивного законодавства, що стосувалося б усіх проблемних питань, чи принаймні врегульовувало б відносини з приводу застосування допоміжних репродуктивних технологій у певному обсязі.

Прогалина законодавства з цього питання існує, а вирішення можливе лише шляхом прийняття відповідного законодавчого акту, що давав би відповіді на усі відкриті питання, що має у повному обсязі відповідати вимогам ЦК України.

Саме через усе зазначене необхідність розробки законодавчого акту, який врегулював би питання репродуктивного здоров'я населення, не викликає жодних сумнівів. У цьому законі важливо закріпити основні принципи здійснення громадянами права на застосування методів допоміжних репродуктивних технологій, оскільки це право є найважливішим складником репродуктивних прав людини, що реалізується з метою народження нащадків та подолання проблеми безпліддя. Норми цього закону мають спиратися на положення Конституції України та Цивільного кодексу України, що містить невичерпний перелік особистих немайнових прав особи, а, отже, врегулює і питання допоміжної репродукції. Такий законодавчий документ має ґрунтуватися також на положеннях основних європейських актів з питань регулювання відповідної сфери відносин, на законодавчому досвіді інших провідних держав світу, що вже мають подібні закони у сфері охорони репродуктивного здоров'я населення.

Закріплення на нормативному рівні всієї палітри репродуктивних прав людини дало б можливість здійснювати фінансування та контроль діяльності медичних закладів, що надають послуги з охорони та реалізації репродуктивного здоров'я, створити центри планування сім'ї, здійснювати підвищення кваліфікації спеціалістів у відповідній сфері, сприяти поширенню ідеї щасливої родини із можливістю народження здорових дітей у суспільстві задля гармонізації соціальних відносин в країні, сприяти міжнародному співробітництву у сфері допоміжної репродукції.

Що стосується власне законодавчого забезпечення репродуктивного здоров'я, то у національному законодавстві мають бути закладені такі ідеї:

- державні гарантії здійснення репродуктивних прав громадян (свобода репродуктивного вибору; охорона репродуктивного здоров'я та дотримання репродуктивних прав);
- невтручання в питаннях здійснення репродуктивних прав;
- прийняття рішення про народження дітей без дискримінації, погрозу і насильства;
- забезпечення освіти громадян з питань статевого життя і дітонародження, негативного впливу психоактивних речовин, несприятливих екологічних факторів на стан їх репродуктивного здоров'я;
- формування свідомого ставлення громадян до народження дітей;
- забезпечення доступності послуг з консультування, освіти, планування сім'ї, надання медичної допомоги, зокрема медичних послуг зі шгучного запліднення й інших можливостей народити дитину;
- підтримка наукових досліджень у галузі охорони репродуктивного здоров'я громадян);
- право на вільний репродуктивний вибір, згідно з яким громадяни мають право на вільне прийняття рішення щодо кількості дітей, часу їх народження, в шлюбі або поза шлюбом, інтервалів між народженнями, необхідних для збереження здоров'я матері і дитини.

У будь-якому разі слід законодавчо продовжувати уточнювати, розвивати і доповнювати вже прийнятий пакет документів. Необхідно вживати таких заходів:

- уточнювати норми щодо заходів зниження рівня захворюваності, що впливають на репродуктивне здоров'я населення;
- удосконалювати нормативну правову базу в галузі охорони материнства і дитинства, забезпечувати пріоритетність розвитку цих напрямків;
- забезпечити нормативно-правову підтримку розробки і впровадження методів відновлення репродуктивних функцій і проведення досліджень у цій галузі, вивчення біомедичних, епідеміологічних і санітарно-гігієнічних аспектів захворювань, які надають особливо серйозний або специфічний вплив на здоров'я населення;
- нормативно закріпити отримання цільового фінансування організацій охорони здоров'я, що надають послуги з охорони репродуктивного здоров'я.

Послідовність законодавчого процесу наочно простежується у сформованій системі вітчизняного законодавства. Деякі вчені стверджують, що кодифікація перспективна відносно нормативно-правової бази України.

Дійсно, прийняття кодексів – це одна з популярних форм систематизації вітчизняного законодавства. Потреби сталого розвитку законодавства про охорону здоров'я з усією гостротою висувають питання про його внутрішню структуризацію і систематизацію. Натепер правові обсяги формуються хаотично і часом нерідко ті самі розпорядження дублюються в різних нормативних правових актах.

Такі питання, як права пацієнтів, лікарська таємниця, відповідальність, оскарження дій (бездіяльності) медичних працівників та інші є загальними поняттями для всієї системи охорони здоров'я, а тому різні варіації їх регламентації можна виявити відразу в декількох нормативних правових актах.

Кожен акт може містити свої формулювання, може дублювати наявні або мати бланкетні і відсилні норми, що змушують правокористувача звертатися відразу до кількох правових актів.

Однак можна розділити обґрунтовану стурбованість правознавців щодо того, що створення багатьох кодексів не супроводжується проведенням глибокої кодифікації, адже немає програм кодифікації, тому за кожним кодексом «навздогін» готується пакет законів і підзаконних актів; залишаються без змін багато актів, що втрачають сенс у зв'язку з прийняттям кодексів; кодекси іноді бувають «тонкими» за обсягом регулювання через відсутність єдиних принципів і методологічних підходів.

Природно, що такий підхід до кодифікації законодавства не вирішує всіх проблем, а навпаки, створює додаткові складнощі.

Вибір кодексу в якості форми майбутнього законодавчого акту зумовлений достатністю деталізації правових приписів і необхідністю комплексної переробки несистематизованого правового матеріалу з метою створення стрункої гармонізованої системи норм у сфері поведіння з генетичними даними.

Принциповою вимогою до питання впорядкування правового матеріалу у сфері охорони здоров'я, зокрема реалізації репродуктивних прав, є не просто облік, інкорпорація або консолідація, а серйозна переробка існуючих правових конструкцій, приведення їх до цілісної системи й усунення недоліків, що існують [6, с. 55].

Саме тому в якості прийнятного способу систематизації, здатного впоратися з покладеними завданнями, придатною є кодифікація. Її особливість полягає в історично сформованій традиції конструювання такої моделі, коли в тканину правової матерії вплітаються нормативні узагальнення, правові засади регулювання, які кладуться потім в основу побудови певного блоку законодавства.

Кодифікація дає міцний каркас, на якому тримається вся правова тканина у певній галузі законодавства.

Досягненню цієї мети сприятиме рішення таких взаємозалежних завдань:

1) максимально можливе об'єднання в одному акті норм, що регулюють весь комплекс різноманітних відносин, що виникають у сфері охорони здоров'я;

2) виклад нормативних приписів таким чином, щоб їх використання виключало двозначність тлумачення і не викликало труднощів під час правозастосування. Проте важливо розуміти, що зрозумілість повинна виражатися не в доступності для будь-якого громадянина і супроводжуватися заміною таких категорій, як «презумпція згоди», «плацебо-дослідження», та інших на більш прості, а передбачати чітку логіку у викладі матеріалу, професійне використання юридичної техніки тощо;

3) закріплення єдиних (наскрізних) принципів правового регулювання відносин, що виникають у сфері реалізації репродуктивних прав. Зазначені принципи повинні увібрати в себе усі вже вироблені вітчизняним законодавцем основні засади, а також ґрунтуватися на фундаментальних ідеях міжнародних правових актів;

4) встановлення функціонального механізму захисту прав пацієнтів/випробовуваних під час заподіяння шкоди життю і здоров'ю у зв'язку з проведенням медичних втручань.

Біомедичним дослідженням за участю людини як досліджуваного повинна бути присвячена окрема глава цього документа.

Залежно від структури створюваного нормативного правового акта в рамках загальних положень цієї глави (або загальної частини, єдиної для всього документа) з метою формування однакового підходу до основних категорій обов'язково необхідно закріпити і відобразити термі-

ни та визначення, що стосуються проведення досліджень. Для повноцінного розкриття питань, пов'язаних з біомедичними дослідженнями, вкрай важливо розкрити зміст понять «біомедичне дослідження», «випробуваний», «інформована згода», «права людини під час проведення біомедичних досліджень», «репродукція», «репродуктивні права».

Висновки. Роблячи висновок, можна зазначити, що вітчизняне законодавство у сфері охорони здоров'я залишається недосконалим як через його застарілі положення, так і через відсутність реальних механізмів реалізації. В Україні, на жаль, не існує загального репродуктивного законодавства, що стосувалося б усіх проблемних питань, чи принаймні яке б врегулювало відносини з приводу застосування допоміжних репродуктивних технологій у певному обсязі. Прогалина законодавства з цього питання існує, її вирішення можливе лише шляхом прийняття відповідного законодавчого акту, що давав би відповіді на усі відкриті питання. Закріплення на нормативному рівні всієї палітри репродуктивних прав людини дало б можливість здійснювати фінансування та контроль діяльності медичних закладів, що надають послуги з охорони та реалізації репродуктивного здоров'я, створювати центри планування сім'ї, здійснювати підвищення кваліфікації спеціалістів у відповідній сфері, сприяти поширенню ідеї щасливої родини із можливістю народження здорових дітей у суспільстві задля гармонізації соціальних відносин із країни, сприяти міжнародному співробітництву у сфері допоміжної репродукції.

Список використаних джерел:

1. Конституція України: Закон від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР (поточна редакція від 30.09.2016 р., підстава 1401-19) / Верховна Рада України // Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1996. № 30. Ст. 141.
2. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 р. № 435-IV (поточна редакція від 10.06.2017 р., підстава 1734-19) / Верховна Рада України // Відомості Верховної Ради України. 2003. № 40–44. Ст. 356.
3. Основи законодавства України про охорони здоров'я: Закон від 19.11.1992 р. № 2801-XII (поточна редакція від 01.01.2016 р., підстава 928-19) / Верховна Рада України // Відомості Верховної Ради України. 1993. № 4. Ст. 19.
4. Про затвердження Державної програми «Репродуктивне здоров'я нації на період до 2015 року: постанова Кабінету Міністрів України від 27.12.2006 р. № 1849 (поточна редакція від 07.11.2014 р., підстава 574-2014-п) // Офіційний вісник України. 2007. № 1. Ст. 35.
5. Інструкція про порядок застосування допоміжних репродуктивних технологій: наказ Міністерства охорони здоров'я України від 09.09.2013 № 787 (поточна редакція від 11.04.2014 р., підстава z0366-14) // Офіційний вісник України. 2013. № 82. Ст. 3064.
6. Ціборовський О.М., Істомін С.В., Сорока В.М. Шляхи систематизації законодавства України у сфері охорони здоров'я. К., 2011. 72 с.

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД КОНТРОЛЬНО-НАГЛЯДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ У СФЕРІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ІНВАЛІДІВ

У статті здійснено аналіз закріплених у нормативно-правових актах повноважень контрольно-наглядової діяльності органів виконавчої влади у сфері забезпечення прав інвалідів у зарубіжних країнах. Особлива увага зосереджена на діяльності органів контрольно-наглядової діяльності Швеції, Німеччини, Польщі, Білорусі, США, КНР, Японії, Таїланду, Південної Кореї. Окреслено основні напрямки запровадження позитивного досвіду зарубіжних країн на території України.

Ключові слова: *контрольно-наглядова діяльність, органи виконавчої влади, забезпечення прав інвалідів, зарубіжний досвід.*

В статье осуществлен анализ закрепленных в нормативно-правовых актах полномочий контрольно-надзорной деятельности органов исполнительной власти в сфере обеспечения прав инвалидов в зарубежных странах. Особое внимание сосредоточено на деятельности органов контрольно-надзорной деятельности Швеции, Германии, Польши, Беларуси, США, КНР, Японии, Таиланда, Южной Кореи. Определены основные направления внедрения положительного опыта зарубежных стран на территории Украины.

Ключевые слова: *контрольно-надзорная деятельность, органы исполнительной власти, обеспечение прав инвалидов, зарубежный опыт.*

The article analyzes the powers of the control and supervisory activities of executive bodies in the field of ensuring the rights of disabled people in foreign countries, fixed in regulatory legal acts. Particular attention is focused on the activities of the supervisory and oversight bodies of Sweden, Germany, Poland, Belarus, the USA, China, Japan, Thailand, South Korea. The main directions of introduction of positive experience of foreign countries in the territory of Ukraine are determined.

Key words: *control and supervision activity, executive authorities, ensuring the rights of disabled people, foreign experience.*

Вступ. Сьогодні у світі більш ніж один мільярд людей із різними формами інвалідності, що становить 15% населення планети. Це вказує на те, що необхідність ефективного забезпечення прав інвалідів вважається не локальним (місцевим, регіональним), а глобальним питанням і потребує комплексного вирішення. У зв'язку з цим кожна країна запровадила власну систему заходів щодо забезпечення прав осіб з інвалідністю та сформувала відповідне нормативно-правове підґрунтя. Зазначені дії спрямовані на створення оптимальних умов для реалізації інвалідами своїх прав нарівні з іншими громадянами, а також на охорону й захист цих прав у разі їх порушення. З огляду на те, що контроль і нагляд є невід'ємною складовою будь-якого процесу та механізму, логічним впливає необхідність розгляду контрольно-наглядової діяльності у сфері забезпечення прав інвалідів на прикладах окремих зарубіжних країн із метою аналізу їх нормативно-правової бази та запровадження позитивного досвіду іноземних держав на території України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням зарубіжного досвіду у сфері забезпечення прав інвалідів загалом і його окремих аспектів зокрема займалися В.Б. Авер'янов, Н.О. Бондар, В.І. Дерезь, А.Е. Думбаєв, О.В. Заярнюк, А.В. Іпатов, Т.М. Кір'ян, В.М. Кондратенко, А.М. Куца, Г.Л. Норд, О.М. Міщенко, С.В. Пасічніченко, А.А. Пухтецька, Є.Ю. Соболев та інші науковці.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз контрольно-наглядової діяльності органів виконавчої влади у сфері забезпечення прав інвалідів у зарубіжних країнах іа можливості запровадження їх позитивного досвіду на території України.

Результати дослідження. Контроль і нагляд органів виконавчої влади у більшості країн здійснюється по жорсткій вертикалі. Це означає, що міністерства й центральні відомства є галузевими і функціональними органами управління. У свою чергу, міністри і глави центральних відомств наділені правом видавати нормативно-правові й індивідуальні акти. Міністри наділені значними повноваженнями щодо контролю за діяльністю центральних відомств і органів місцевого самоврядування [1, с. 155].

Шведська система органів виконавчої влади характеризується значною кількістю міністерств, функції яких розподілені між різними незалежними від центрального уряду організаціями. Однак уряд є підконтрольним парламенту й несе відповідальність перед ним за ефективність діяльності контрольних структур у цих організаціях і застосування ними стандартів і нормативних актів уряду щодо контролю.

У Швеції за здійснення державної політики у сфері забезпечення прав осіб з інвалідністю (з обмеженими фізичними або розумовими можливостями) загалом відповідають сімнадцять різних служб і відомств. Відповідно до Закону «Про державну підтримку осіб з інвалідністю» від 1993 року №387 контроль і нагляд за дотриманням прав інвалідів здійснює Національна рада охорони здоров'я та добробуту (Socialstyrelsen), що функціонує при Міністерстві охорони здоров'я та соціальних справ, яка шляхом здійснення перевірок забезпечує дотримання прав інвалідів у різних сферах життєдіяльності. Варто зазначити, що основна відповідальність лежить на місцевих органах виконавчої влади, а саме – спеціальних службах, які підпорядковуються Національній раді охорони здоров'я та добробуту [2].

Протилежною Швеції за структурною організацією системи державного контролю є Німеччина. Особливість німецької контролюючої системи органів державної влади полягає у відсутності централізованого підходу до вироблення стандартів і методик здійснення контрольної діяльності. Кожна державна структура має за обов'язок не тільки створити власну систему контролю, а й забезпечити її комплексом норм і стандартів [3]. Тобто Німеччина використовує децентралізований підхід щодо здійснення контрольно-наглядової діяльності в різних сферах, зокрема й у сфері забезпечення прав інвалідів. Саме тому міністерства й відомства, які займаються питаннями соціального захисту інвалідів самостійно визначають стандарти та норми, що регламентують ефективне забезпечення прав інвалідів, а також механізм здійснення контролю й нагляду за реалізацією цієї групою осіб їхніх прав і свобод. Зокрема, такими органами є Міністерство праці та соціальних справ, а також Федеральний інститут страхування, які здійснюють контроль за виконанням законів і забезпеченням прав зазначеної категорії осіб.

У Польщі загальний контроль за дотриманням прав інвалідів і забезпеченням реалізації цих прав здійснює Міністерство праці та соціальної політики, при якому діє Уповноважений Уряду у справах інвалідів. У свою чергу, в Польщі створено Бюро Уповноваженого представника Уряду у справах інвалідів, яке, зокрема, є відокремленою ланкою із власним організаційним статутом, що здійснює контроль над реалізацією завдань, передбачених законом, нагляд і координацію над виконанням завдань, визначених у законі, реалізовує заходи, спрямовані на обмеження наслідків інвалідності та бар'єрів, які ускладнюють інвалідам функціонування в суспільстві, здійснює інші повноваження [4].

У Білорусі контроль щодо дотримання прав інвалідів у різних сферах здійснюють Міністерство праці та соціального захисту, Міністерство охорони здоров'я та Міністерство освіти. Особливістю здійснення контрольно-наглядової діяльності органами виконавчої влади є взаємодія та узгодженість трьох вищезазначених суб'єктів в окремо взятій сфері. Наприклад, у Республіці Білорусь діє Закон «Про освіту осіб з особливостями психофізичного розвитку (спеціальну освіту)» від 18 травня 2004 року № 285-3, який регламентує специфічні системи психолого-педагогічних і медико-соціальних заходів для корекції фізичних і/або психічних порушень в осіб з інвалідністю та створення спеціальних умов для отримання освіти такими людьми. П. 2 ст. 33 цього Закону містить стандартне для європейських країн формулювання: «Міністерство освіти Республіки Білорусь є республіканським органом державного управління, що проводить державну політику, здійснює регулювання, управління і державний контроль у сфері спеціальної освіти і координує діяльність інших республіканських органів державного управління у сфері спеціальної освіти» [5]. Однак ст. 25 «Навчання і виховання на дому» та ст. 27 «Навчання і виховання в умовах установ соціального обслуговування» передбачають залучення до визначення порядку

навчання таких осіб Міністерства праці та соціального захисту й Міністерства охорони здоров'я. Зокрема, порядок організації навчання і виховання осіб з особливостями психофізичного розвитку на дому та в установах соціального обслуговування визначається Міністерством праці та соціального захисту Республіки Білорусь за погодженням із Міністерством освіти Республіки Білорусь і Міністерством охорони здоров'я Республіки Білорусь [5]. Така взаємодія допомагає створити більш оптимальні умови для отримання освіти особами з інвалідністю, адже враховуються всі його психофізіологічні потреби шляхом узяття до уваги переліку медичних показань, які надаються Міністерством охорони здоров'я, а також з урахуванням індивідуальних ознак при майбутньому працевлаштуванні вже на стадії навчання.

У США відповідно до Закону «Про американців з обмеженими можливостями» 1990 року загальний контроль і нагляд за дотриманням федерального законодавства у справах інвалідів і недопущенням щодо них будь-якої дискримінації покладено на Міністерство юстиції Сполучених Штатів [6]. Однак контрольні функції щодо забезпечення прав інвалідів у різних областях мають і інші федеральні відомства.

Цікавим є дослідження окремих заходів у США, які створює держава для забезпечення прав інвалідів. Зокрема, введення Законом про інвалідів Паратранзиту (Paratransit), який є альтернативним видом пасажирських перевезень, що не мають чітко визначеного маршруту або графіка. Системи Паратранзиту пропонують послуги з перевезення осіб з інвалідністю незалежно від місця та часу – так звана послуга «від дверей до дверей» у будь-яку точку зони обслуговування. Автомобілі Паратранзиту оснащені підйомниками для колясок і рампами для полегшення доступу. Такий спосіб перевезення осіб з інвалідністю є оптимальним із точки зору доступності, адже інваліду не потрібно чекати на зупинці автобус, який його відвезе до іншої зупинки, з якої йому треба буде добиратися до необхідного місця, тоді як спеціалізована транспортна служба доставить його до назначеного місця за ту саму платню, що й вартість проїзду в автобусах і метро (3 USD вартість проїзду у метро; 2.5–3 USD вартість послуг Paratransit). Створення такої транспортної системи обслуговування для осіб з інвалідністю є позитивним кроком для створення безбар'єрного середовища не лише через її оперативність і мобільність, а й через низьку вартість таких послуг (наприклад, як порівнювати з таксі). Тому вважаємо за доцільне можливість використання такого досвіду та запровадження аналогічної транспортної системи на території України на загальнодержавному рівні, а не лише в окремих областях і містах.

Однак, незважаючи на те, що США створює якісні умови щодо забезпечення прав інвалідів, контрольна-наглядова діяльність, на жаль, має певні недоліки. Насамперед це пов'язано з великим масивом контролюючих органів, що досить ускладнює процес здійснення контрольної-наглядової діяльності в окремій сфері. Так, беручи за приклад сферу транспортної інфраструктури, варто зазначити, що контроль і нагляд щодо забезпечення доступності та пристосованості до потреб інвалідів здійснюються рядом органів. Зокрема, тротуар знаходиться під контролем виконавчих органів місцевого самоврядування, дороги – під контролем Міністерства громадських робіт, а автобуси та інші транспортні засоби – під контролем Міністерства транспорту. Таке розмежування перешкоджає здійсненню контрольної функції та гальмує виявлення і фіксування фактів порушення прав інвалідів щодо доступу до транспортної інфраструктури, адже в даному випадку можлива відсутність злагодженості в роботі зазначених органів і, відповідно, зниження ефективності контрольної-наглядової діяльності. Тому окремі зарубіжні науковці пропонують у Сполучених Штатах Америки створити окремий підрозділ вищого рівня для спільної відповідальності та здійснення повноважень з усіх аспектів універсального дизайну [7, с. 9].

Китайська Народна Республіка в 1990 році прийняла Закон «Про захист людей з інвалідністю», який визначає основні засади діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування щодо організації заходів і створення спеціалізованих установ у роботі для людей з інвалідністю. У даній сфері головними контролюючими суб'єктами виступають Державна рада та народні уряди провінцій, автономних областей і муніципалітетів, які функціонують безпосередньо під контролем і наглядом центрального уряду. Також ст. 8 вищевказаного Закону передбачено створення Федерації інвалідів Китаю (CDPF) та її місцевих відділень, які представляють спільні інтереси інвалідів, захищають їхні законні права та інтереси, об'єднують, навчають інвалідів і надають послуги інвалідам.

Особливістю Закону КНР «Про захист людей з інвалідністю» можна вважати ст. 10, яка передбачає обов'язки інвалідів, відповідно до якої інваліди повинні: «демонструвати оптимістичний дух та ініціативність, мати почуття власної поваги, впевненості в собі, самостійності та самозабезпеченості, а також робити внесок у соціалістичне будівництво» [8]. На нашу дум-

ку, такі обов'язки повинні бути закріплені в законодавстві будь-якої країни, зокрема й України, адже вони сприяють соціалізації особи з інвалідністю та продуктивній адаптації її в суспільстві, а також сприяють виникненню дієво налаштованих думок і допомагають відчутти себе гідним і повноцінним громадянином.

У Японії організацією соціального захисту та контролю щодо забезпечення прав інвалідів відповідно до Закону «Проти дискримінації осіб з інвалідністю» 2013 року займається Міністерство охорони здоров'я та соціального забезпечення, яке забезпечує державну політику у сфері захисту прав осіб з інвалідністю та здійснює загальний нагляд за дотриманням цих прав [9]. У контексті розгляду позитивного досвіду Японії необхідно наголосити на тому, що ця країна вважається однією з найтолерантніших країн у світі щодо відношення до інвалідів. Однак нементалітет відіграє тут першочергове значення, насамперед це діюча нормативно-правова база й ефективна контрольно-наглядова діяльність. Так, ст. 14.5 Закону Японії «Про сприяння зайнятості людей з інвалідністю» від 1997 року №32 зазначає, що роботодавці відповідно до Постанови Міністерства праці «Про ситуацію з зайнятістю працівників, які мають фізичні або розумові вади» повинні щороку звітувати Міністру праці про кількість прийнятих на роботу та вже працюючих осіб з інвалідністю, наявності спеціально облаштованих робочих місць та інших даних, визначених Постановою [10]. У свою чергу, Міністерство праці здійснює нагляд за дотриманням законодавства у сфері працевлаштування (зокрема й щодо осіб з інвалідністю).

У Таїланді Міністерство соціального розвитку та безпеки людини є головним суб'єктом, який забезпечує державну політику щодо забезпечення та захисту прав інвалідів, ініціює прийняття програм реабілітації інвалідів, контролює якість наданих інвалідам послуг і здійснює нагляд за реалізацією прав людей з інвалідністю. Щодо здійснення контрольно-наглядової діяльності у сфері забезпечення прав інвалідів Міністерство соціального розвитку та безпеки людини координує свою діяльність із Міністерством охорони здоров'я, Міністерством освіти та Міністерством праці. Законом Таїланду «Про осіб з інвалідністю» 2007 року (Persons with Disabilities Empowerment Act, В.Е. 2550 (2007)) також визначено систему міністерств, які уповноважені призначати посадових осіб, видавати міністерські правила й положення та здійснювати нагляд у межах, визначених цим законом. Згідно зі ст. 45 Закону до таких міністерств, окрім вищезазначених, належать: Міністерство транспорту, Міністерство інформатики та комунікаційних технологій і Міністерство внутрішніх справ [11].

Безумовно, корисним із практичної точки зору можна вважати досвід Південної Кореї. Так, Республіка Корея прийняла Закон «Про благополуччя інвалідів» № 13663 [12], який закріплює основні обов'язки держави та органів місцевого самоврядування щодо забезпечення життєдіяльності та прав людей з інвалідністю й запровадження проектів, пов'язаних із профілактикою інвалідності, медичною допомогою, освітою, професійною реабілітацією, допомогою шляхом грошових виплат, сприянням соціальній інтеграції за рахунок участі людей з інвалідністю в суспільному житті, а також заходів, спрямованих на охорону та захист прав інвалідів.

Закон Республіки Корея № 13663 є комплексним зібранням норм, пов'язаних зі створенням таких умов для інвалідів, які б у повній мірі забезпечили максимально комфортне існування в соціумі зазначеної категорії осіб. Нетиповість вказаного Закону полягає в тому, що він акцентує, що держава перш за все сама зобов'язана забезпечувати права інвалідів, а вже потім здійснювати контроль за дотриманням норм законодавства щодо забезпечення прав інвалідів різноманітними підприємствами, установами, організаціями та громадянами. Саме тому в першій главі розкрито органи, які безпосередньо реалізують державну політику щодо забезпечення благополуччя інвалідів, а вже потім визначено напрямки базової політики, до яких належать такі: запобігання інвалідності, лікування та реабілітація, навчання соціальної адаптації, освіта, рід занять, доступ до інформації, послуги, заходи безпеки, удосконалення соціальної обізнаності, зручність для забезпечення виборчих прав, надання житла, поліпшення культурного середовища, підтримка сімей з інвалідами тощо. Тобто в одному розділі спеціалізованого Закону закріплені загальні права та сфери реалізації цих прав, що з точки зору раціонального підходу є логічним і принципово полегшує роботу з нормативно-правовими документами у сфері забезпечення прав інвалідів не лише фахівцям, а й безпосередньо особам з інвалідністю.

Другим позитивним аспектом даного Закону є чітка регламентація звітності та порядок здійснення контрольно-наглядової діяльності щодо благополуччя інвалідів. Так, Міністр охорони здоров'я і соціального забезпечення разом із керівниками відповідних центральних адміністративних органів із метою заохочення та стимулювання прав і інтересів людей з інвалідністю кожні п'ять років встановлює загальну політику щодо інвалідів (відому як «Комплексний план»), який

повинен включати такі пункти: 1. питання, що стосуються добробуту інвалідів; 2. питання, що стосуються культури й освіти інвалідів; 3. питання, що стосуються економічної діяльності інвалідів; 4. питання, що стосуються соціальної інтеграції інвалідів; 5. інші питання, необхідні для заохочення інтересів і добробуту інвалідів.

Керівники центральних адміністративних установ встановлюють і забезпечують реалізацію річних бізнес-планів для відповідних послуг із метою адвокації інтересів і добробуту людей з інвалідністю та щорічно представляють Міністру охорони здоров'я і соціального забезпечення бізнес-плани та результати реалізації бізнес-планів за попередній рік, на основі яких і розробляється Комплексний план. При процедурі розробки Комплексного плану Міністр охорони здоров'я і соціального забезпечення оцінює бізнес-плани на рік, досягнення бізнес-планів попереднього року й результати попереднього року, після чого повідомляє про кінцеві результати Комітет із координації політики щодо інвалідів, який створений для контролю та оцінки здійснюваної державної політики у сфері забезпечення прав та інтересів людей з інвалідністю. Крім нього, у Північній Кореї також функціонують Комітети по добробуту для місцевих інвалідів, які здійснюють планування, розслідування та контроль добробуту інвалідів на місцях.

Іншим суттєвим аспектом при розгляді контрольно-наглядової діяльності щодо забезпечення прав інвалідів у Республіці Корея є наявність профільного контрольно-наглядового органу в структурі Міністерства охорони здоров'я і соціального забезпечення – Орган по добробуту для осіб з обмеженими можливостями, який займається контролем і наглядом не лише за дотриманням прав та інтересів людей з інвалідністю, а й за реалізацією державою та органами місцевого самоврядування своїх обов'язків щодо створення оптимальних умов для благополуччя інвалідів. Так, посадовими особами зазначеного органу виступають спеціальні офіцери, які уповноважені розслідувати факти порушення законодавства про інвалідів, а також здійснювати перевірки, проводити опитування, збирати документи та здійснювати інші повноваження відповідно до ст. 61 Закону Республіки Корея № 13663 та відповідної Постанови Міністерства охорони здоров'я і соціального забезпечення [12]. Тобто Республіка Корея зробила значний крок вперед порівняно з іншими країнами щодо створення комфортних умов і доступного середовища для інвалідів шляхом: по-перше, прийняття спеціалізованого нормативно-правового акта, який регламентує забезпечення прав і добробут інвалідів в усіх сферах життєдіяльності; по-друге, зміни менталітету до проблем інвалідності й регламентації на законодавчому рівні забезпечення прав інвалідів як обов'язку держави й органів місцевого самоврядування; по-третє, створення чіткої та структурованої системи контрольно-наглядових органів щодо благополуччя інвалідів. Тому вважаємо досвід Південної Кореї одним із найпрогресивніших і пропонуємо перейняти його позитивні моменти та запровадити на території України.

Отже, здійснивши розгляд суб'єктів, які здійснюють контрольно-наглядову діяльність у сфері забезпечення прав та інтересів інвалідів у різних країнах, можна стверджувати, що незважаючи на відмінності у структурі та процедурі здійснення контролю, їхній досвід і специфіка мають ряд спільних рис: 1) загальний контроль щодо забезпечення прав інвалідів здійснює міністерство, яке забезпечує соціальну політику в країні (Міністерство охорони здоров'я і соціального забезпечення, Міністерство соціальних справ, Міністерство праці та соціальної політики); 2) зазначене міністерство працює в координації з іншими міністерствами та відомствами, які здійснюють контроль за дотриманням прав інвалідів у спеціалізованих сферах суспільного життя (найчастіше це міністерства, які забезпечують державну політику у сферах освіти, праці, транспорту, будівництва тощо); 3. у міністерстві, яке здійснює загальну координацію та контроль діє структурний підрозділ – спеціалізований орган, що безпосередньо уповноважений здійснювати нагляд і контроль за дотриманням прав інвалідів на території країни (у кожній країні він має різні назви, але функції та компетенція є ідентичною).

Висновки. Зважаючи на вищевикладений досвід зарубіжних країн щодо контрольно-наглядової діяльності у сфері забезпечення прав інвалідів, на території України варто: 1. Прийняти єдиний уніфікований нормативно-правовий акт, який би визначав особливості забезпечення прав інвалідів у всіх сферах суспільного життя, а не лише в окремих напрямках і містив би норми, які б регламентували запобігання інвалідності, лікування та реабілітацію, надання фінансової допомоги, піклування та догляд, послуги, навчання соціальної адаптації та інтеграції, освіти, працевлаштування, доступ до інформації, доступ до транспортної та будівельної інфраструктури тощо; 2. Запровадити в системі органів виконавчої влади створення спеціалізованого органу з чітко регламентованими контрольно-наглядовими повноваженнями не лише за окремими напрямками діяльності, а у всіх сферах суспільного життя, який би здійснював контроль і нагляд щодо забез-

печення прав та інтересів інвалідів шляхом проведення різних перевірок; 3. З метою здійснення ефективного контролю на місцях створити окремі підрозділи вищезазначеного органу в кожній області, які були б наділені відповідним обсягом контрольно-наглядових повноважень у сфері забезпечення прав інвалідів на окремій території; 4. Запровадити на території України подібні до системи Паратранзиту спеціалізовані служби, які б надавали послуги з перевезення особам з інвалідністю незалежно від місця та часу (так звані послуги «від дверей до дверей») в будь-яку точку зони обслуговування за незначну грошову плату, яка дорівнює вартості проїзду в маршрутках; 5. Zobov'язати Міністерство соціальної політики України кожні п'ять років встановлювати загальну політику щодо забезпечення прав інвалідів (наприклад, Національний план). Також покласти на Міністра соціальної політики України обов'язок здійснювати загальний нагляд за реалізацією зазначеного Плану та передбачити створення структурного підрозділу Міністерства соціальної політики України, на який покласти функції контролю та нагляду у цій сфері.

Список використаних джерел:

1. Бакуменко В.Д., Дзвінчук Д.І., Поважний О.С. Державне управління: курс лекцій. Івано-Франківськ: Місто НВ, 2011. 536 с.
2. Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade. URL: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1993387-om-stod-och-service-till-vissa_sfs-1993-387.
3. Щодо удосконалення системи встановлення інвалідності: загальний огляд. Посольство України в Федеративній Республіці Німеччина. 16.05.2011 р. № 61212/13-600-979.
4. Щодо системи встановлення інвалідності в Республіці Польща: інформаційно-аналітична довідка. Посольство України в Республіці Польща. 12.05.2011. №6137/51-602-1053.
5. Об образовании лиц с особенностями психофизического развития (специальном образовании): Закон Беларуси от 18 мая 2004 г. № 285-3 URL: http://kodeksyby.com/zakon_rb_ob_obrazovanii_lits_s_osobennostyami_psihofizicheskogo.htm.
6. Americans with Disabilities Act of 1990 [ADA]. URL: <http://www.ada.gov/pubs/ada.htm>.
7. Design for all: implications for bank operations. Harold Snider and Nazumi Takeda. USA. 53 p.
8. Law of the people's republic of China on the protection of disabled persons, 1990. URL: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/31906/64869/E90CHN01.htm>.
9. Prohibition of Discrimination against Persons with Disabilities in Employment. Asakura Mutsuko. Waseda bulletin in comparative law. Vol. 34. 2014. P. 175–177.
10. Employment professional disclaimer. Components of effective services. Barbara Murray and Robert Heron. International Labor Office. Bangkok. 2003. 88 p.
11. Persons with Disabilities Empowerment Act, B.E. 2550 (2007) URL: <http://dep.go.th/sites/default/files/files/news/2.pdf>.
12. 법령/장애인복지법 [Про благополуччя інвалідів: Закон Південної Кореї № 13663]. URL: <http://www.law.go.kr/법령/장애인복지법>.

УДК 342.9

ЧУРСІН О.В.

ПОНЯТТЯ ТА ПРИНЦИПИ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЗА НОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ

У статті на підставі аналізу законодавства про державну службу досліджено поняття оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, а також визначено систему принципів, на яких ґрунтується така діяльність.

Ключові слова: оцінювання, результати службової діяльності, управління, принципи, державні службовці.

В статье на основании анализа законодательства о государственной службе исследовано понятие оценки результатов служебной деятельности государственных служащих, а также определена система принципов, на которых основывается такая деятельность.

Ключевые слова: оценка, результаты служебной деятельности, управление, принципы, государственные служащие.

In the article, based on the analysis of the legislation on public service, the concept of an evaluation of the performance of civil servants' performance has been explored, as well as the system of principles on which such activity is based.

Key words: evaluation, results of official activity, management, principles, civil servants.

Вступ. Оцінювання як процедура перевірки професійної компетентності державних службовців є новим правовим інститутом в Україні, який було введено замість атестаційної процедури. Такі зміни були зумовлені реформуванням законодавства відповідно до процесу євроінтеграції України, оскільки термін «оцінка результатів діяльності» широко застосовується у міжнародній управлінській практиці.

Необхідно відзначити, що процес визначення рівня професійної компетентності шляхом перевірки знань, умінь та навичок державних службовців свого часу було висвітлено у наукових працях В.Б. Авер'янова, М.Г. Александрова, С.Л. Аксенова, Г. Атаманчука, Б.К. Бегічева, С.О. Гайдученко, Л.Я. Гінцбург, Г.С. Гончарової, В.Я. Гоца, О.Ю. Дрозда, В.В. Жернакова, А.П. Жирова, С.Д. Дубенко, О.В. Крушельницької, О.В. Лавріненка, О.Ю. Оболенського, А.М. Олешко, Ю.П. Орловського, Л.А. Пашка, П.Д. Пилипенка, Ю.Н. Полетаєва, О.І. Процевського, О.В. Смирнова, О.Д. Ситнік, В.В. Сороки, Г.В. Фоміч, Є.Б. Хохлова, В.В. Цветкова, В.Т. Шатун, О.М. Ярошенка та інших.

Незважаючи на значну увагу науковців до проблем перевірки професійної компетентності державних службовців, тема оцінювання результатів службової діяльності таких суб'єктів права продовжує бути актуальною, особливо з огляду на останні законодавчі зміни. Все це спонукає нас до дослідження процедури оцінювання як нової категорії права, яка повинна або себе зарекомендувати, або виявити свою неспроможність.

Постановка завдання. Метою дослідження є теоретичний аналіз наукової літератури та законодавства з окресленого питання.

Результати дослідження. У науковій літературі оцінювання здебільшого розглядається як складова частина процесу управління, яка тісно пов'язана з іншими його функціями (плануванням, організаційною діяльністю, мотивацією, контролем та обліком) [1, с. 54]. Так, на тісний взаємозв'язок оцінювання з управлінням вказували С.В. Охотський та В.М. Максимов, які зауважували, що саме запровадження ефективних оцінок персоналу державної служби є одним із най-

важливіших компонентів управління. Свою позицію вони пояснювали тим, що саме знання та вміння державних службовців, їх узгоджені дії можуть забезпечити досягнення цілей, що стоять перед державними органами [2, с. 123]. А В.Т. Шатун акцентує увагу на тому, що оцінювання діяльності державних службовців в Україні є однією з процедур управління людськими ресурсами, яка має суттєвий потенціал для впливу на управління людськими ресурсами загалом. Важливими є ефективність та прозорість, а також умови праці, справедливість у ставленні до працівників шляхом використання однакових підходів та критеріїв [3, с. 117]. Тому оцінка є одним з важливих компонентів управління персоналом, сприяє добору і розстановці кадрів, розвитку ініціативи і творчої активності службовців, визначенню їх потенціалу, якості виконання поставлених перед ними завдань та потреб у підвищенні кваліфікації та особистому розвитку та прийнятті рішень щодо преміювання, планування кар'єри, виявлення потреби у професійному навчанні [4, с. 111; 5, с. 276; 6]. З огляду на зазначене результати оцінювання мають важливе значення як для матеріального забезпечення державного службовця, так і для його статусу в державному органі. Тому до такого оцінювання необхідно підходити максимально виважено та проводити його об'єктивно на підставі чітко визначених критеріїв [5, с. 276].

Оцінювання результатів службової діяльності як певний вид управління проводиться з дотриманням принципів об'єктивності, достовірності, доступності та прозорості, взаємодії та поваги до гідності [6]. На жаль, законодавцем не надається пояснення сутності зазначених принципів, що, на нашу думку, може призвести до вільної інтерпретації сутності цих принципів суб'єктами правовідносин, що виникають з приводу оцінювання результатів діяльності державних службовців. З огляду на це вважаємо, що зазначене питання потребує наукового дослідження. Для вирішення проблеми слід керуватися поняттями принципів державної діяльності та їх видами, які вже закріпилися як у науковій літературі, так і в законодавстві. А отже, таку систему принципів слід розглядати з позиції загальних принципів права, сутність яких є, на наш погляд, однаковою відносно будь-якого виду державної діяльності або процесу.

Так, принцип об'єктивності полягає у безпристрасності діяльності з оцінювання, не допущенні неупередженості з боку суб'єктів, які вповноважені проводити щорічне оцінювання на всіх етапах цієї процедури, починаючи з планування оцінювання й закінчуючи винесенням рішення за його результатами. Тобто в осіб, які проводять щорічне оцінювання, не повинно виникати почуття симпатії чи антипатії до певних державних службовців, оскільки це не тільки негативно відобразиться на об'єктивності висновків, а й позначиться на доцільності оцінювання.

Також важливим аспектом дотримання принципу об'єктивності є наявність у осіб, уповноважених проводити оцінювання, відповідного досвіду роботи у тій сфері державної діяльності, результати якої перевіряються. Тобто такі особи повинні бути компетентними не лише у питаннях проведення оцінювання, а й бути компетентними у сфері, в якій працюють державні службовці, діяльність яких має бути перевірена. Це підвищить як ефективність процесу оцінювання, так і в цілому ефективність здійснення державної діяльності у певній сфері, оскільки від результатів оцінювання залежить рівень професійності складу державних органів.

Принцип достовірності повинен вимагати від суб'єктів, уповноважених здійснювати оцінювання, під час винесення рішень керуватися критеріями, які визначені суто нормативно-правовими актами або нормативами, не враховуючи власні міркування з цього приводу. Під час прийняття рішень щодо оцінки результатів діяльності державного службовця важливо враховувати лише реальні показники оцінювання професійності державних службовців, що були отримані, не прикрашаючи та не занижуючи їх.

Принцип доступності можна розглядати з двох позицій. Перша полягає у тому, що принцип доступності виражається в необхідності відповідності змісту методів та форм оцінювання особливостям виду державної діяльності, яку здійснює державний службовець. Методи та форми повинні бути зрозумілими для тих, кого оцінюють, але це не означає, що вони повинні бути легкими. І тут не слід забувати, що високий рівень професійного розвитку державних службовців досягається лише через наполегливу працю та прагнення до самовдосконалення, а тому процес оцінювання повинен бути водночас складним й таким, який вони мають подужати.

Друга позиція полягає у розгляді цього принципу як створення для всіх державних службовців рівних умов проходження щорічного оцінювання. Отже, поняття доступності в такому разі означає створення суб'єктами, вповноваженими здійснювати оцінювання, рівних можливостей для реалізації таких прав державного службовця: преміювання, розвиток службової кар'єри, професійне навчання. Необхідно зазначити, що доступність є гарантією реалізації зазначених прав. Таким чином, принцип доступності щорічного оцінювання полягає у створенні належних

умов, за яких державні службовці змогли б реалізувати своє право на професійний розвиток через оцінювання результатів їх діяльності з урахуванням їх особистісних здібностей.

Можливість подвійного трактування принципу доступності викликана тим, що законодавцем не надані відповідні пояснення щодо сутності системи принципів процесу щорічного оцінювання діяльності державних службовців.

Принцип прозорості слід розглядати як забезпечення доступу державних службовців до повної, достовірної та об'єктивної інформації щодо мети, етапів, методів та форм, часу та місця проведення оцінювання шляхом таких заходів:

- надання державним службовцям у повному обсязі інформації щодо оцінювання їх діяльності;
- проведення роз'яснювальної роботи щодо доцільності оцінювання для кожного державного службовця;
- ознайомлення державного службовця з результатами оцінювання та планування його подальшого професійного розвитку з урахуванням отриманих результатів.

Надаючи характеристику принципу взаємодії, слід керуватися поняттям «взаємодія», оскільки цей принцип є новим для правової науки. Як правило, взаємодія розглядається як окремий вид діяльності, що має свої власні принципи здійснення. Так, у науковій літературі взаємодію розуміють як найважливішу та найрозвиненішу форму відносин між суб'єктами, основними ознаками якої є демократичний характер взаємозв'язків, наявність певної вигоди для усіх суб'єктів взаємодії, взаємна узгодженість у діях суб'єктів та відповідна спрямованість у діях суб'єктів на досягнення визначеної мети [7, с. 84].

З огляду на це принцип взаємодії проведення оцінювання слід розуміти як форму відносин між суб'єктами оцінювання, узгодженість дій яких направлена на отримання спільного результату, тобто на перевірку професійності державних службовців на певному етапі їх професійного становлення на посаді в державному органі. Головним у процесі такої взаємодії є узгодженість дій, яка полягає у координації поведінки суб'єктів оцінювання. Наприклад, безпосередній керівник державного службовця з приводу проведення оцінювання взаємодіє із службою управління персоналом, яка надає консультативну допомогу учасникам оцінювання та здійснює заходи щодо організації процесу оцінювання, зокрема готує проекти наказів (розпоряджень) суб'єкта про проведення оцінювання та про затвердження результатів оцінювання зі списком державних службовців, оцінка яких проводиться, та списком державних службовців, які підлягають преміюванню, із зазначенням розміру такого преміювання [6]. А отже, принцип взаємодії передбачає спільну роботу всіх учасників оцінювання для досягнення загальної мети – формування професійного складу державного органу.

Дія принципу поваги до гідності направлена на захист гідності державного службовця, забезпечення належного ставлення до нього з боку осіб, які уповноважені проводити оцінювання. У загальному вигляді право на повагу до гідності є одним із конституційних прав людини, належить до основоположних прав, адже воно є необхідним для нормального існування та розвитку людини, є загальним та особистим правом.

На наш погляд, визначений законодавцем перелік принципів оцінювання не є повним. З огляду на це вважаємо, що до такої системи принципів варто також включити принципи законності, недискримінації, добросовісності, надійності, відповідності та узгодженості методів оцінювання, ефективного і справедливого процесу оцінювання.

Принцип законності під час проведення щорічного оцінювання передбачає такі положення: неухильне дотримання законів та інших нормативно-правових актів суб'єктами, уповноваженими проводити таке оцінювання; взаємодія всіх суб'єктів таких правовідносин повинна ґрунтуватися лише на законі; нормативно-правові акти, які регулюють процедуру оцінювання, та рішення, які приймаються за результатами оцінювання щодо державних службовців, повинні мати легітимний характер і бути направленими на захист прав державних службовців.

Принцип недискримінації, як і принцип поваги до гідності, є конституційно визначеним принципом права й повинен враховуватися в будь-якій системі принципів, дія якої направлена на регулювання діяльності громадян незалежно від їх правового статусу – загального або того, який зумовлений їх трудовою діяльністю тощо. Тобто під час проходження державним службовцем оцінювання його діяльності він має право на рівне до нього ставлення незалежно від його національності, ставлення до релігії, політичних поглядів, статі, віку, стану здоров'я тощо. Дотримання принципу недискримінації також полягає у рівному ставленні до особи керівників без урахування власних симпатій чи антипатій останніх.

Принцип добросовісності передбачає вжиття суб'єктами, вповноваженими на проведення оцінювання, всіх необхідних заходів щодо створення умов, направлених на захист публічних інтересів та відмову від превалювання приватного інтересу під час проведення оцінювання відповідно до антикорупційного законодавства.

Принцип надійності, відповідності та узгодженості методів оцінювання означає те, що процес оцінювання повинен проводитися суворо з дотриманням встановлених критеріїв перевірки знань, умінь та навичок державних службовців та з урахуванням визначених завдань і ключових показників, які розробляються для кожного державного службовця. Запровадження цього принципу повинно спонукати законодавця до вироблення певних методичних рекомендацій щодо оцінювання державних службовців, яких на тепер ще не існує.

Сутність принципу ефективного та справедливого процесу оцінювання полягає в тому, що під час визначення завдань і ключових показників для кожного державного службовця потрібно керуватися необхідністю досягнення запланованих цілей оцінювання, оскільки головною метою оцінювання є перевірка показників, що характеризують результат виконання державними службовцями своїх посадових обов'язків. Головним показником, що характеризує результат (ефект) діяльності державних службовців, є продуктивність праці службовця. А тому оцінювання повинно проводитися на підставі ключових показників результативності, ефективності та якості службовчої діяльності державного службовця, визначених з урахуванням його посадових обов'язків, а також дотримання ним загальних правил етичної поведінки та вимог законодавства у сфері запобігання корупції [6]. Отже, система принципів оцінювання результатів діяльності державних службовців має стати ефективним інструментом перевірки рівня професійності державних службовців, дія якого направлена створення належних умов захисту та гарантії прав державного службовця на професійний розвиток, просування у службі, преміювання та заохочення.

Висновки. Проведений огляд сутності оцінювання та принципів, на яких воно повинно ґрунтуватися, дозволяє зробити такий висновок: ефективність виконання державними службовцями своїх посадових обов'язків (повноважень) у певній сфері є основою функціонування всього механізму державного управління, а тому оцінка результатів їх діяльності має сприяти передусім покращенню якості роботи державних органів.

Список використаних джерел:

1. Котляр В. Органи внутрішніх справ України як організаційна система з недетермінованим виходом // Офіційний веб-сайт Національної бібліотеки України ім. В.І. Вернадського. Вісник Академії управління МВС. – 2007. № 1. С. 53–62. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ucnavs_2007_1_4.
2. Книга работника кадровой службы: учебно-справочное пособие / под ред. Е.В. Охотского и В.М. Максимова. М.: Экономика, 1998. 361 с.
3. Шатун В.Т. Оцінювання та атестація державних службовців у руслі європейського і світового тренду // Офіційний веб-сайт Національної бібліотеки України ім. В.І. Вернадського. Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія». Серія «Державне управління». 2014. Т. 235. Вип. 223. С. 117–127. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchdu_2014_235_223_23.
4. Малиновський В.Я. Державна служба: теорія і практика: навч. посіб. К.: Атіка, 2003. 160 с.
5. Закон України «Про державну службу»: науково-практичний коментар / ред. А.О. Селіванов, М.І. Іншин. К. Парлам. вид-во, 2017. 512 с.
6. Про затвердження Типового порядку проведення оцінювання результатів службовчої діяльності державних службовців: постанова Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2017 р. № 640 // Офіційний вісник України. 2017 р. № 70. С. 398. Ст. 2124.
7. Черних С.П. Адміністративно-правові засади взаємодії органів державної влади України у сфері протидії організованій злочинності. Право і безпека. 2010. № 2 (34). С. 82–87.

ЗМІСТ

ГОСПОДАРСЬКЕ ПРАВО, ГОСПОДАРСЬКО-ПРОЦЕСУАЛЬНЕ ПРАВО

АВЕР'ЯНОВА Є.В. ПОРЯДОК ОТРИМАННЯ ЛЦЕНЗІЙ НА ЗДІЙСНЕННЯ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ.....	3
НАЙЧЕНКО А.М. ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ГОСПОДАРСЬКОМУ СУДОЧИНСТВІ УКРАЇНИ ТА ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН.....	9
НОВІКОВ Є.А. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ФОРМИ МЕРЕЖ ТРАНСФЕРУ ТЕХНОЛОГІЙ.....	13
ПШТИКЕР Я.Ю. СУБ'ЄКТИ ДОЗВІЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У СФЕРІ ЗЕМЕЛЬНИХ ВІДНОСИН: ПИТАННЯ СЬОГОДЕННЯ.....	20
ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	
БОРТНИК С.М. ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ПІДЗАКОННИМИ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИМИ АКТАМИ.....	26
ВАКАРЮК Л.В. СТРУКТУРА (ЕЛЕМЕНТНИЙ СКЛАД) ПРАВОВОГО РЕЖИМУ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ.....	32
ВОЛИНЕЦЬ В.В. ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО РОЗУМІННЯ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У СУЧАСНОМУ ТРУДОВОМУ ПРАВІ.....	37
ГЕРМАН К.Ю. РЕАЛІЗАЦІЯ ПРИНЦИПУ СВОБОДИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У РАЗІ ЗМІНИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН.....	43
ДАРСАНІЯ Л.В. ОСОБЛИВОСТІ РИЗИКУ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ ТА ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.....	50
ДУДІН В.М. ЧИ УСУНЕ НЕВИПРАВДАНУ ДИФЕРЕНЦІАЦІЮ СКАСУВАННЯ КОНТРАКТУ У НОВОМУ ТРУДОВОМУ КОДЕКСІ?.....	53
ЗАНФІРОВА Т.А., КОНОПЛЬОВА Н.В. НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ СУДОВОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ.....	62
ІНШИН М.І. ПОНЯТТЯ ЗМІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ.....	66
КЕСАДА ТАТАРІНОВА В.Л. ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ О СІБ З ОБМЕЖЕНИМИ МОЖЛИВОСТЯМИ.....	71
КОЛОМОЄЦЬ П.В. ГАРАНТІЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ПІД ЧАС ЗВІЛЬНЕННЯ.....	77
МОГЛЕВСЬКИЙ Л.В. СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ ДЖЕРЕЛ ТРУДОВОГО ПРАВА.....	83
ПОДОРОЖНІЙ Є.Ю. РОЗВИТОК ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ ЗА ЧАСІВ ІСНУВАННЯ РОСІЙСЬКОЇ ІМПЕРІЇ.....	88
РИМ О.М. СПІВВІДНОШЕННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ТА ЄВРОПЕЙСЬКОГО ТРУДОВОГО ПРАВА.....	94
УВАРОВА Н.В. ДО ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ.....	98
ХЛЕПІТЬКО М.М. ПОНЯТТЯ ТА СУТНІСТЬ ПРАВОВОГО СТИМУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ АКТИВНОСТІ ПРАЦІВНИКА.....	103
ШАБАНОВ Р.І. НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ПРАВА НА ЗАЙНЯТІСТЬ У СВІТЛІ ПОЛОЖЕНЬ ПРОГРАМИ ГІДНОЇ ПРАЦІ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ДЛЯ УКРАЇНИ НА 2016–2019 РОКИ.....	108

ЗЕМЕЛЬНЕ ПРАВО; АГРАРНЕ ПРАВО;

ЕКОЛОГІЧНЕ ПРАВО; ПРИРОДОРЕСУРСНЕ ПРАВО

ЦИЛЮРИК Р.А. ЮРИДИЧНИЙ КОНСАЛТИНГ У СФЕРІ ВИКОРИСТАННЯ
ЗЕМЕЛЬ ДЛЯ ВЕДЕННЯ ОРГАНІЧНОГО ЗЕМЛЕРОБСТВА.....113

ЧИРИК А.О. ВИНИКНЕННЯ ПРАВА СПІЛЬНОЇ ЧАСТКОВОЇ ВЛАСНОСТІ
У РАЗІ УСПАДКУВАННЯ ЗЕМЕЛЬНОЇ ДІЛЯНКИ.....118

**КРИМІНАЛЬНИЙ ПРОЦЕС ТА КРИМІНАЛІСТИКА;
КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧЕ ПРАВО**

БУНДЗ Р.О. ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ДІЯЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТІВ
ПОПЕРЕДЖЕННЯ ЗЛОЧИНІВ, СКОСНИХ НЕПОВНОЛІТНІМИ
З ОСОБЛИВОЮ ЖОРСТОКІСТЮ.....123

БУРЛАКА О.В. РЕАЛІЗАЦІЯ СЛІДЧИМ СУДДЕЮ ФУНКЦІЇ ЗАХИСТУ ПРАВ,
СВОБОД ТА ІНТЕРЕСІВ ЛЮДИНИ ПІД ЧАС ЗАСТОСУВАННЯ
ОКРЕМИХ ЗАХОДІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КРИМІНАЛЬНОГО ПРОВАДЖЕННЯ.....128

ДРОЗД В.Г. ОКРЕМІ ПИТАННЯ ВІДКРИТТЯ МАТЕРІАЛІВ
ДОСУДОВОГО РОЗСЛІДУВАННЯ ПІД ЧАС ЗВЕРНЕННЯ
ДО СУДУ З ОБВИНУВАЛЬНИМ АКТОМ.....134

ДРОЗД В.Ю. ПОНЯТТЯ ТА СУБ'ЄКТИ ВЗАЄМОДІЇ СЛІДЧОГО
З ПІДРОЗДІЛАМИ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ НА ПОЧАТКОВОМУ ЕТАПІ
РОЗСЛІДУВАННЯ КРАДІЖОК З АВТОТРАНСПОРТНИХ ЗАСОБІВ.....138

ЖИВОТОВСЬКА С.А. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ДОТРИМАННЯ
РОЗУМНИХ СТРОКІВ НА СТАДІЇ ДОСУДОВОГО РОЗСЛІДУВАННЯ.....143

КУРЯТА Л.Л. КРИМІНАЛІСТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОЗСЛІДУВАННЯ
ШАХРАЙСТВА, ВЧИНЕНОГО ПІД ПРИВОДОМ ПРОПОВІДУВАННЯ ВІРОВЧЕНЬ
ТА ВИКОНАННЯ РЕЛІГІЙНИХ ОБРЯДІВ, ТА ЇЇ ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ РОЗСЛІДУВАННЯ.....145

ЛАЗАРЄВ В.О. ВИКОРИСТАННЯ СПЕЦІАЛЬНИХ ЗНАТЬ
ПІД ЧАС РОЗСЛІДУВАННЯ ВТЯГНЕННЯ НЕПОВНОЛІТНЬОГО
В ЗАНЯТТЯ ПРОСТИТУЦІЄЮ ТА СУТЕНЕРСТВО.....149

МАЗУРОК О.Я. ТЕХНІКО-КРИМІНАЛІСТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ У СФЕРІ РОЗШУКУ
БЕЗВІСНО ВІДСУТНІХ ОСІБ.....154

МАМКА Г.М. ВИЗНАННЯ ДОКАЗІВ НЕДОПУСТИМИМИ
ЯК ПРОЦЕСУАЛЬНИЙ НАСЛІДОК НЕДОТРИМАННЯ ТА ПОРУШЕННЯ
ЗАСАД КРИМІНАЛЬНОГО ПРОВАДЖЕННЯ.....158

МЄЛЄШЕВ С.Б. ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ СЛІДЧИХ (РОЗШУКОВИХ) ДІЙ
ЯК ЗАСОБІВ ДОКАЗУВАННЯ В КРИМІНАЛЬНОМУ ПРОВАДЖЕННІ.....163

ПАНЧЕНКО О.В. ЩОДО ПИТАННЯ ПРОЦЕСУАЛЬНОГО СТАТУСУ
ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ, ДО ЯКОЇ ЗДІЙСНЮЄТЬСЯ КРИМІНАЛЬНЕ ПРОВАДЖЕННЯ.....167

ПЛАСКОНОС А.І. ВИКОРИСТАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ОПЕРАТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
ПІД ЧАС ДОПИТУ УЧАСНИКІВ ОРГАНІЗОВАНИХ ЗЛОЧИННИХ ГРУП
І ЗЛОЧИННИХ ОРГАНІЗАЦІЙ.....172

СВИРИДЕНКО С.В. ОСОБЛИВОСТІ ПОВІДОМЛЕННЯ
ПРО ПІДОЗРУ ОСОБАМ, ЯКІ КОРИСТУЮТЬСЯ НЕДОТОРКАННІСТЮ.....175

СТАНКОВИЧ М.І. СПІВВІДНОШЕННЯ МЕЖ І МЕТИ ДОКАЗУВАННЯ
У КРИМІНАЛЬНОМУ ПРОВАДЖЕННІ.....179

СУДОУСТРІЙ; ПРОКУРАТУРА ТА АДВОКАТУРА

ГРИШКО О.М. ВИМОГИ ДО ПРИВАТНОГО ВИКОНАВЦЯ:
ПРАВОВІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ПРОБЛЕМИ.....184

МІЖНАРОДНЕ ПРАВО

БАЙМУРАТОВ М.О., ГРІНЕНКО О.О. РІШЕННЯ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ ЩОДО ДРУЖНЬОГО ВРЕГУЛЮВАННЯ У СПРАВАХ ПРОТИ УКРАЇНИ: ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ.....	189
БОГАТЧУК Д.П. ДОБРОСОВІСНІСТЬ ЯК ЕЛЕМЕНТ ПРИНЦИПУ ДОБРОСОВІСНОГО ВИКОНАННЯ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ У СУЧАСНОМУ МІЖНАРОДНОМУ ПРАВІ.....	201
ГУБСЬКА О.А. ОСОБЛИВОСТІ МОДЕЛІ ПРОХОДЖЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В НІМЕЧЧИНІ.....	205
ДУБОВИК В.Б. ПРАВОВІ МЕХАНІЗМИ ВЗАЄМОДІЇ СПЕЦІАЛЬНОЇ МОНІТОРИНГОВОЇ МІСІЇ ОБСЄ В УКРАЇНІ ТА ПРЕДСТАВНИЦТВА ПРЕЗИДЕНТА УКРАЇНИ В АР КРИМ.....	208
КАЧУРІНЕР В.Л. ПРИНЦИП ПРОФІЛАКТИКИ ТА ПОПЕРЕДЖЕННЯ В ЕКОЛОГІЧНІЙ ПОЛІТИЦІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ.....	215
КУЗЬМИШИН В.М. КАТЕГОРІЯ «АПЕЛЯЦІЙНИЙ СУД» ЯК ОБ'ЄКТ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИХ ВІДНОСИН У СФЕРІ СУДОВОГО АДМІНІСТРУВАННЯ.....	219
ПУГАЧ Д.О. НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДОПОМІЖНИХ РЕПРОДУКТИВНИХ ТЕХНОЛОГІЙ.....	225
РОМАН В.П. ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД КОНТРОЛЬНО-НАГЛЯДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ У СФЕРІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ІНВАЛІДІВ.....	230
ЧУРСІН О.В. ПОНЯТТЯ ТА ПРИНЦИПИ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЗА НОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ.....	236

НОТАТКИ

НАУКОВИЙ ВІСНИК ПУБЛІЧНОГО ТА ПРИВАТНОГО ПРАВА

Випуск 6

Том 3

Відповідальний за випуск – В.В. Галуцько

Науковий редактор – О.Ю. Дрозд

Коректори: Я.І. Вишнякова, Н.В. Пірог

Комп'ютерне верстання – С.Ю. Калабухова

Підписано до друку 28.12.2017. Формат 70x100/16.

Обл.-вид. арк. 25,51. Ум.-друк. арк. 28,36.

Наклад 300 прим. Зам. № 2812-17.

Надруковано: ТОВ «Видавничий дім «Гельветика»
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 4392 від 20.08.2012
Україна, м. Херсон, 73034, вул. Паровозна, 46-а, офіс 105.
Тел. (0552) 39-95-80
E-mail: mailbox@helvetica.com.ua