Міністерство освіти
і науки України

Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
Юридичний факультет
Кафедра приватного права

Білостоцький державний університет
(м. Білосток, Республіка Польща)

Відділення Білостоцького
університету у м. Вільнюс
(Литва)

Університет «Ovidius» в м. Констанца
University in Constanta
(Румунія)

Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого
(м. Харків, Україна)

Університет імені Матея Бела
в м. Банська Бистриця
(Словакія)

Люблінський католицький університет Іоана Павла II
(Республіка Польща)

Національний університет
«Одеська юридична академія»
кафедра трудового права
та соціального забезпечення
(м. Одеса, Україна)



ПРАВОВІ ВИКЛИКИ СУЧАСНОСТІ: ЗАХИСТ ПРАВ ЛЮДИНИ В ЦИФРОВУ ЕРУ

МАТЕРІАЛИ
V Міжнародної науково-практичної конференції

13 листопада 2024 року
м. Чернівці

Міністерство освіти і науки України

ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ЮРІЯ ФЕДЬКОВИЧА ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ПРИВАТНОГО ПРАВА
(М. ЧЕРНІВЦІ, УКРАЇНА)

БІЛОСТОЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
(М. БІЛОСТОК, РЕСПУБЛІКА ПОЛЬЩА)

ВІДДІЛЕННЯ БІЛОСТОЦЬКОГО УНІВЕРСИТЕТУ У М. ВІЛЬНЮС
(*ЛИТВА*)

НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО
(М. ХАРКІВ, УКРАЇНА)

УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ МАТЕЯ БЕЛА В М. БАНСЬКА БИСТРИЦЯ
(СЛОВАКІЯ)

УНІВЕРСИТЕТ «OVIDIUS» В М. КОНСТАНЦА
UNIVERSITY IN CONSTANTA
(РУМУНІЯ)

ЛЮБЛІНСЬКИЙ КАТОЛИЦЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІОАНА ПАВЛА II
(РЕСПУБЛІКА ПОЛЬЩА)

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»
КАФЕДРА ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
(*ОДЕСА, УКРАЇНА*)

ПРАВОВІ ВИКЛИКИ СУЧАСНОСТІ: ЗАХИСТ ПРАВ ЛЮДИНИ В ЦИФРОВУ ЕРУ

Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції
13 листопада 2024 року
м. Чернівці

Чернівці
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
2025

УДК 341.231.14:004.8](08)
П 685

Редакційна колегія:

Ніна Гетьманцева, докторка юридичних наук, професорка, завідувачка кафедри приватного права юридичного факультету Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича (*голова*);

Оксана Кіріяк, кандидатка юридичних наук, доцентка кафедри приватного права юридичного факультету Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича (*відповідальний секретар*);

Андрій Бутирський, суддя господарського суду Чернівецької області, доктор юридичних наук, професор;

Анна Доліва-Клєпацка, докторка юридичних наук, професорка кафедри європейского права Білостоцького державного університету;

Любіца Сакторова докторка юридичних наук, професорка університету імені Матея Бела в м. Банська Бистриця;

Єнтоні М. Д. Мерфі, асистент, професор університет «Ovidius» в м. Констанца;

Анджей Гербет, декан юридичного факультету, доктор права Люблінського Католицького університету Іоана Павла II;

Роберт Табажевські, професор Люблінського Католицького університету Іоана Павла II;

Олег Ярошенко, доктор юридичних наук, професор, член-кореспондент НАПрН України, проректор з навчально-методичної роботи Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого;

Олена Середа, докторка юридичних наук, професорка, завідувачка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого;

Галія Чанишева, докторка юридичних наук, професорка, завідувачка кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія»,

Мієчислава Зданович, докторка юридичних наук, професорка відділення Білостоцького університету у м. Вільнюс.

П 685 **Правові виклики сучасності: захист прав людини в цифрову еру** : матеріали V Міжнар. наук.-практ. онлайн конф. (Чернівці, 13 листопада 2024 року) / [редкол.: Н. Д. Гетьманцева (голова), О. В. Кіріяк (відпов. секр.) та ін.]. Чернівці : Чернівец. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2025. 340 с.

ISBN 978-966-423-929-2

До збірника увійшли матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції «Правові виклики сучасності: захист прав людини в цифрову еру» (Чернівці, 13 листопада 2024 року).

Редколегія не несе відповідальності за науковий зміст і виклад матеріалу, що подано у рукописах.

Для науковців, аспірантів та студентів.

ISBN 978-966-423-929-2 **УДК** 341.231.14:004.8](08)

© Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича, 2025

Організаційний комітет:

ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ЮРІЯ ФЕДЬКОВИЧА
ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ПРИВАТНОГО ПРАВА
(М. ЧЕРНІВЦІ, УКРАЇНА)

БІЛОСТОЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
(М. БІЛОСТОК, РЕСПУБЛІКА ПОЛЬЩА)

ВІДДІЛЕННЯ БІЛОСТОЦЬКОГО УНІВЕРСИТЕТУ У М. ВІЛЬНЮС
(*ЛИТВА*)

НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО
(М. ХАРКІВ, УКРАЇНА)

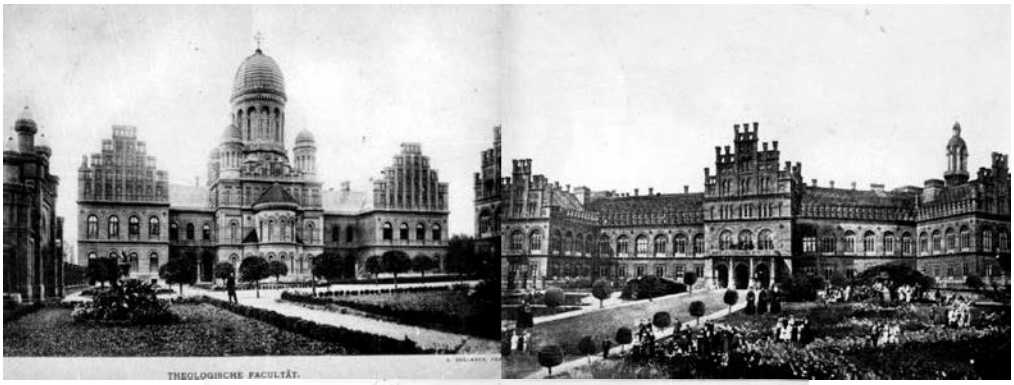
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ МАТЕЯ БЕЛА В М. БАНСЬКА БИСТРИЦЯ
(*СЛОВАКІЯ*)

УНІВЕРСИТЕТ «OVIDIUS» В М. КОНСТАНЦА
UNIVERSITY IN CONSTANTA
(РУМУНІЯ)

ЛЮБЛІНСЬКИЙ КАТОЛИЦЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІОАНА ПАВЛА II
(РЕСПУБЛІКА ПОЛЬЩА)

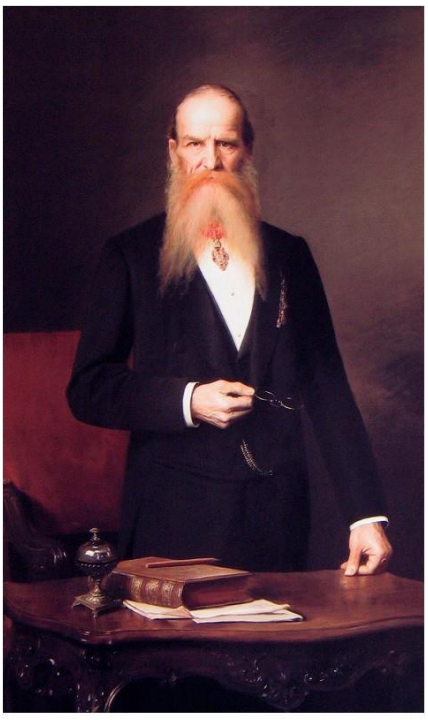
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»
(ОДЕСА)

ІСТОРІЯ УНІВЕРСИТЕТУ





Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича – один із найстаріших класичних університетів в Україні. Розташований у величній будівлі сучасних Чернівців – комплексі, спорудженому в 1864-1882 рр. як резиденція буковинських митрополитів за проєктом відомого чеського архітектора Йосифа Главки. Роботи інтер'єрів виконані віденськими художниками К. Іобстом, І. Кляйном, чеським К. Свободою, буковинськими Е. Бучевським і Є. Максимовичем. Стиль будівель еклетичний з домінуючим мотивом візантійської та романської архітектури.



1868 року ставиться питання в Буковинському сеймі про заснування юридичної академії в Чернівцях. А 1872 року депутат краю доктор Костянтин Томащук на засіданні від 28 листопада 1872 р. висунув і обґрунтував пропозицію про заснування в Чернівцях університету.

Указом австрійського імператора Франца-Йосифа від 31 березня 1875 р. було засновано Чернівецький університет, у тому числі й богословський греко-православний факультет – єдиний православний факультет в Австрійській імперії. 4 жовтня 1875 р. відбулося урочисте відкриття університету, якому було надано назву Чернівецький університет ім. Франца-Йосифа.

Мав різні назви: імені ***Франца Йосифа*** (*нім. Franz Josephs*) у 1875-1918 рр., *Universitatea Regele Carol I din Cernăuţi* (1919-1940) і Чернівецький державний університет після 1940 року

З ***1989*** року Чернівецькому університетові присвоєно ім'я ***Юрія Федьковича***.

Перший ректор – відомий учений і громадський діяч К. Томащук. Тут викладали і вели дослідницьку роботу науковці європейського та світового рівня: економіст Й. Шумпетер, юрист Г. Гросс, історик Р. Кайндль, славіст О. Калужняцький, мовознавець С. Смаль-Стоцький.

Після розпаду Австро-Угорської імперії у 1918 році Університет до 1940 року вважався румунським вищим навчальним закладом.



У 1940 році після входження Північної Буковини до складу УРСР Університет реорганізовано у державний вищий навчальний заклад з українською мовою навчання. У 1989 році Університетові присвоєно ім'я визначного буковинського письменника Юрія Федьковича, у 2000 році – надано статус національного.

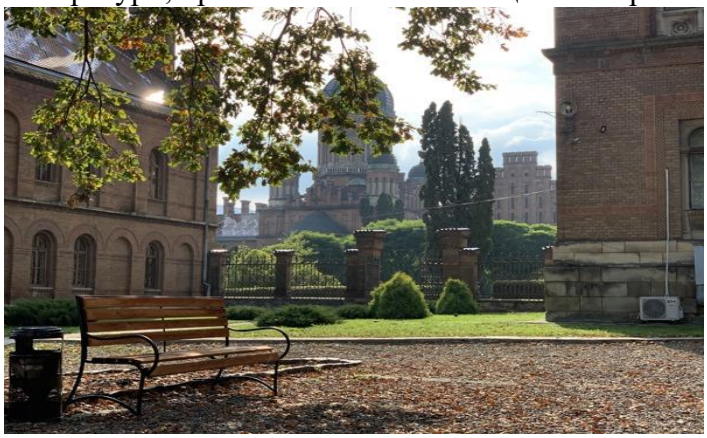
Сьогодні в Університеті функціонує 2 інститути: Інститут біології, хімії та біоресурсів та Інститут фізико-технічних і комп'ютерних наук, 12 факультетів: географічний, економічний, іноземних мов, історії, політології та міжнародних відносин, архітектури, будівництва та декоративно-прикладного мистецтва, педагогіки, психології та соціальної роботи, математики та інформатики, філологічний, філософсько-теологічний, факультет фінансів, підприємництва та обліку, факультет фізичної культури та здоров'я людини, юридичний; коледж. Діє кафедра військової підготовки.



Підготовка майже 20 тисяч студентів здійснюється за 54 напрямами, 69 спеціальностями. Функціонує 87 кафедр.

Навчально-виховний процес та наукову роботу забезпечують 1200 викладачів: з них 130 докторів наук, професорів, більше 700 кандидатів наук, доцентів; 15 академіків Національної академії наук України, Національної академії педагогічних наук України та Академії наук вищої

школи України; 5 лауреатів Державних премій; 39 – відзначені державними нагородами. В Університеті діють аспірантура і докторантура, 11 спеціалізованих учених рад із захисту кандидатських і докторських дисертацій. Основні напрями наукових досліджень: теоретичні та прикладні дослідження напівпровідникового матеріалознавства; розробка нових технологій, матеріалів, мікросхем і приладів для опто-, радіо- та мікроелектроніки, напівпровідникового приладобудування; статична оптика, голографія; технології модульного навчання; інноваційні технології в бізнесі та освіті, проблеми творчої самореалізації особистості; охорона навколишнього середовища; екологія; географі; історія України міжнародні відносини, політологія, проблеми мови та літератури, правознавство та ін. За цими напрямами працює понад 15 наукових шкіл.



При Університеті діють: центр буковинознавства, ***центр канадських студій імені Рамона Гнатишина***, центр американських студій, ***центр німецькомовних студій «Ґеданкендах»***, ***центр євроатлантичної інтеграції та безпеки***, центр богемістики, центр порівняльної румунської філології імені Г. Бостана, ***центр славістичних студій***, центр іудаїки; ***історико-культурний центр***, клуб творчої молоді «Контакт».

Університет має 14 навчальних корпусів, 7 гуртожитків, спорткомплекс, дослідне господарство, ботанічний сад, зоологічний, геологічний та етнографічний музеї, видавництво «Рута», бібліотеку з книжковим фондом майже 3 млн. примірників.

Видається студентська газета «Ньюформати».

Поряд з університетом вдало спланований мальовничий дендрологічний парк з рідкісними видами рослин.



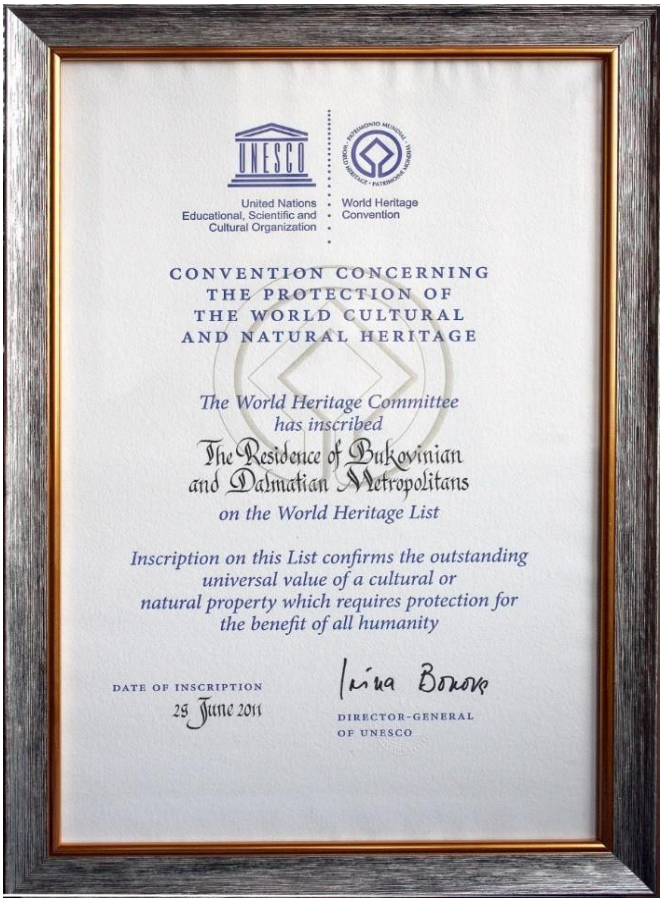


Діє розгалужена система органів студентського самоврядування, які беруть активну участь у навчально-виховному процесі, науковому і громадському житті міста, області.

Викладачі і студенти беруть участь у спільних наукових програмах, які здійснюються згідно з угодами про творчу співпрацю з провідними навчальними закладами та науковими інституціями США, Канади, Австрії, Німеччини, Польщі, Росії, Болгарії, Англії, Македонії, Румунії, Чехії, Китаю, Ізраїлю та інших країн. Про міжнародний авторитет ВНЗ свідчать і такі факти, як визнання Міжнародним біографічним центром у Кембріджі двох професорів «Людиною року», присвоєння науковцям звання «Почесний доктор» Саскачеванського (Канада), Сучавського (Румунія) та Бельцького (Молдова) університетів, присудження грантів 14 викладачам, аспірантам та студентам університету, премії Галілео Галілея проф. О. Ангельському.

У жовтні 1999 року Чернівецький університет прийняли до лав почесних членів Міжнародної асоціації університетів «PhiBetaDelta» (США). З 2000 р. Чернівецький університет є членом Дунайської ректорської конференції.

У січні 2009 р. університет увійшов до Європейської асоціації університетів, приєднався до Угоди про партнерство у Створенні електронної бібліотеки України (ELibUkr). Ще одним визначальним моментом є позитивне рішення про приєднання Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича до Великої хартії університетів (MagnaChartaUniversitatum).



28 червня 2011 року, у день відзначення 15-ї річниці Конституції України, 35 сесія Комітету Всесвітньої спадщини ЮНЕСКО прийняла рішення включити Архітектурний ансамбль Резиденції митрополитів Буковини і Далмації (нині Центральний корпус університету) до списку об'єктів Всесвітньої спадщини ЮНЕСКО. Архітектурний шедевр Резиденції митрополитів Буковини і Далмації створено за проєктом чеського архітектора Йозефа Главки, будівництво якого тривало впродовж 1864-1882 рр. Резиденція митрополитів Буковини і Далмації є третім власне український об'єктом, що входить до Списку Всесвітньої спадщини.

Руслан БІЛОСКУРСЬКИЙ
Ректор Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича
професор, доктор економічних наук



ШАНОВНІ УЧАСНИКИ КОНФЕРЕНЦІЇ!

Щиро радий вітати вас на 5-й щорічній Міжнародній конференції «Сучасні правові виклики: захист прав людини в епоху цифровізації», організованій кафедрою приватного права Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича.

Конференція є важливим майданчиком для обміну знаннями, ідеями та досвідом між науковцями та практиками, які прагнуть відповісти на актуальні виклики сучасного світу. Захист прав людини в цифрову еру потребує нових підходів, міждисциплінарної співпраці та інноваційних рішень, і я переконаний, що ваша робота зробить вагомий внесок у ці напрями.

Бажаю плідної роботи та цікавих дискусій!

З найкращими побажаннями, ректор Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича Руслан Білоскурський.

Віталій ВДОВІЧЕН
Декан юридичного факультету
Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича
професор, доктор юридичних наук

ВЕЛЬМИШАНОВНІ УЧАСНИКИ МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ!



Мені дуже приємно вітати вас на сьогоднішньому онлайн заході, який присвячений проблемам захисту прав людини в цифрову еру.

Епоха інформаційних технологій диктує необхідність ревізії універсальних прав людини та їхнього розширення. Сьогодні, одним із основних завдань держави є визнання та захист цифрових прав громадян від можливих порушень з одночасним забезпеченням конституційно-правової безпеки особистості, суспільства та держави.

Жоден аспект цифрової революції не може і не повинен розглядатися без урахування правозахисної проблематики. Це означає не тільки прийняття нових законів, що враховують зміни в цифровому світі, але й адаптацію цих процесів у глобальному масштабі.

Тому саме співпраця науковців національного і міжнародного рівнів допоможе виявити складні проблеми, пов'язані із реалізацією і забезпеченням прав людини в цифрову еру.
Бажаю всім учасникам конструктивного діалогу й плідної роботи!

Олег ЯРОШЕНКО
Член-кореспондент НАПрН України, проректор
з навчально-методичної роботи
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, професор,
доктор юридичних наук



ШАНОВНІ УЧАСНИКИ І ГОСТІ КОНФЕРЕНЦІЇ!

Радий вітати вас на цьому знаковому для суспільства й юридичної спільноти заході. Вбачається, що обрана тема «Правові виклики сучасності: захист прав людини в цифрову еру» не лише актуальна, а й нагальна. На тлі останніх подій, йдеться про повномасштабне вторгнення армії рф в Україну, придушення мітингів протесту в Грузії, ситуацію в Сирії, саме дотримання і безперешкодна реалізація прав людини і громадянина належать до найобговорюваніших тем у світі.

Звісно, за задумом організаторів заходу, якими виступили провідні заклади вищої освіти України і інших країн, а саме Університет м. Білосток (*Польща*), Університет імені Матея Бела в м. Банська Бистриця (*Словакія*), Університет «Ovidius» в м. Констанца University in Constanta (Румунія), Люблінський Католицький Університет Іоана Павла II (Польща), Національний університет імені Юрія Федьковича (*Україна*), Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого (*Україна*), Відділення Білостоцького університету у м. Вільнюс (*Литва*), кафедра трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія» (Україна), до обговорення пропонуються питання так званих «цифрових прав». Пояснюється обрана тема дискусій тим, що нині спостерігаються *стрімке збільшенням цифрових технологій, які проникають у всі сфери людського буття, що, звісно, позначається на житті людей в соціумі, зумовлює появу певних особливостей при реалізації їх прав та свобод. Зауважу, що саме інтенсивний розвиток науки й активний технологічний прогрес стали основними характерними ознаками сучасного суспільства, так би мовити, каталізатором формування нової категорії прав людини – цифрових. У даному випадку йдеться про такі, як право на анонімність, право на захист персональних даних*, приватність*, право на цифрову освіту та доступ до цифрових знань; права, пов'язані із захистом генетичної інформації; права на участь в обороті майна в цифровій сфері,* а також свобода вираження думки і слова, право на інформацію, навіть право на Інтернет, право на участь в управлінні державними справами тощо.

Виходячи зі сказаного, можна зрозуміти, що за воєнного стану (а цього оминути не можна з огляду на тривалість і наслідки дій країни-агресора) піднята питання набуває неабиякого значення, бо постійні кібератаки, удари по енергетиці, критичній інфраструктурі тощо перешкоджають реалізації таких прав, як *право на анонімність, право на захист персональних даних*, приватність*, право на цифрову освіту та доступ до цифрових знань,* право на інформацію, навіть право на Інтернет, завдаючи при цьому шкоди не тільки окремо взятим громадянам, а й державі, її безпеці, у тому числі й економічній. Сьогодні кожна людина свідома того, що вихід у глобальну мережу може супроводжуватися виникненням проблеми, пов'язаних із порушенням прав людини у процесі використання вебтехнологій, а саме відкривається доступ до особистого листування, даних про місце перебування (геолокація) особи. Шахраї завдяки розробці певних програм отримують доступ до платіжних систем, різноманітних (зокрема, секретних) даних тощо. У той саме час практика доводить, що адаптація національних і міжнародних правових норм до новацій

науки і техніки є занадто повільною й малоефективною, саме через це виникають труднощі із гарантуванням безперешкодності реалізації прав.

Крім того, досвід майже трирічних бойових дій підтверджує, що саме розвиток технологій перевів на інші рейки військових, їх системи захисту, оскільки вони змушені постійно працювати над програмами й оснащенням для збереження свого життя, убезпечення мирного населення, перешкоджання проведенню ворогом своїх операцій, обстрілів, що, урешті-решт, дає змогу кожному реалізувати право на життя.

Таким чином, на сьогодні вже не виникає сумнівів той факт, що запровадження ефективного механізму забезпечення прав і свобод людини і громадянина в еру цифровізації неможливе без ґрунтовного аналізу викликів і загроз, які несуть інформаційні технології і їх використання.

Отже, сподіваюся, що дана конференція буде майданчиком для обміну досвідом й ідеями, а також жвавої дискусії, а це, у свою чергу, дозволять віднайти не лише відповіді на питання, а й способи і засоби їх вирішення.

Вдалої і плідної роботи, успіхів і досягнення мети!

Галія ЧАНИШЕВА
Член-кореспондент НАПрН України,
заслужений діяч науки і техніки України,
завідувачка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Національного університету
«Одеська юридична академія»,
професорка, докторка юридичних наук

ВЕЛЬМИШАНОВНІ СПІВОРГАНІЗАТОРИ ТА УЧАСНИКИ V МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ «ПРАВОВІ ВИКЛИКИ СУЧАСНОСТІ: ЗАХИСТ ПРАВ ЛЮДИНИ В ЦИФРОВУ ЕРУ»!



Щиро дякую за чудову нагоду взяти участь у такому потужному науковому заході, до якого залучені відомі вітчизняні вчені та наші зарубіжні колеги. Ми маємо чудову нагоду обговорити важливі та актуальні питання захисту прав людини в цифрову еру – проблематику, яка на сьогодні є топовою у дослідженнях представників різних галузей права і наукових шкіл.

В інформаційному суспільстві розвиток сучасного трудового законодавства відбувається під впливом процесів цифровізації суспільства та економіки. Цифрова складова набуває все більшого поширення у сфері застосування найманої праці. В умовах розвитку цифрової економіки набуло поширення застосування інформаційно-комунікаційних технологій у сфері організації трудових відносин, що є особливо актуальним в умовах воєнного стану і масової міграції населення. Зміни у правовому регулюванні трудових відносин, які відбуваються у правовому регулюванні трудових відносин в умовах цифровізації сфери праці, потребують ґрунтовного наукового дослідження.

Оскільки цифровізація має не тільки переваги, але й низку ризиків, трудове законодавство має зберігати одну з основних властивих йому характерних ознак – свою соціальну спрямованість, захищати працівників і роботодавців від ризиків (несприятливих наслідків) цифрового розвитку або зменшувати їх у разі настання. Основним напрямом розвитку трудового законодавства в умовах цифрової трансформації має бути також створення більш сприятливих умов праці для працівників та підвищення ефективності її використання.

У цей час відбувається реформування національного трудового законодавства, новий етап якого розпочався після 24 лютого 2022 року із введенням воєнного стану в Україні. Виявилося, що саме сфера застосування праці, в якій переплітаються життєво важливі інтереси мільйонів громадян України, потребувала негайної реакції від законодавця задля забезпечення її нормального функціонування. За цей відносно невеликий проміжок часу значно зросла законодавча активність у регулюванні трудових відносин. Протягом року було прийнято низку важливих законодавчих актів. Найближчим часом очікується прийняття Трудового кодексу України, нових, у тому числі «євроінтеграційних», законів.

Наукова дискусія щодо актуальних проблем захисту трудових та інших соціальних прав людини в цифрову еру має важливе значення в умовах кодифікації національного трудового і соціального законодавства. Перед науковцями постають завдання сформулювати конкретні пропозиції щодо проєктів нових законодавчих актів у цих сферах з позицій людиноцентристського підходу в цифрову еру та з урахуванням позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

Бажаю співорганізаторам і учасникам V Міжнародної науково-практичної конференції «Правові виклики сучасності: захист прав людини в цифрову еру» плідної співпраці, успіхів, творчого натхнення, нових звершень, втілення у життя цікавих наукових ідей і концепцій!

Ніна ГЕТЬМАНЦЕВА
Завідувачка кафедри приватного права,
Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича
професорка, докторка юридичних наук



Олена СЕРЕДА
Завідувачка кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
докторка юридичних наук, професорка



ВЕЛЬМИШАНОВНІ УЧАСНИКИ ТА ГОСТІ МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО - ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ!

Розвиток інформаційних технологій набирає все більше обертів у світовому масштабі, тому важливо правильно обрати напрями його реалізації, особливо у сфері захисту прав людини.

у світі, де цифровізація охоплює всі сфери життя, захист прав людини стає актуальним, як ніколи. Цифрова епоха привнесла нові виклики та можливості, змусивши переосмислити традиційні підходи до прав людини.

Суспільство сьогодні живе у новій цифровій реальності, створеній інформаційними технологіями. Цифрові технології проникли у всі сфери діяльності людини і вже сьогодні йдеться про створення нової реальності, яка не матиме аналогів у колишньому світі. Цифровізація суспільства, його політичної та економічної складових говорить про те, що назріла необхідність наповнення національних правових систем стандартами, які набудуть іншого ступеня сумісності у рамках правого регулювання.

Цифрова трансформація безпосередньо впливає на реалізацію фундаментальних прав людини та сприяє появі нових. Існуюче сьогодні законодавство не повною мірою відповідає сучасним реаліям, а тому потребує модернізації та систематизації. Адже цифрова революція – це серйозна глобальна проблема у сфері прав людини, її безперечна користь не скасовує її очевидних ризиків.

Впевнені, що подальша співпраця між нашими вузами сприятиме обміну досвідом і отриманням нових знань. Висловлюємо щиру подяку співорганізаторам і учасникам міжнародної конференції з побажаннями успіхів, нових творчих здобутків, злагоди і миру!

Dr hab. Elżbieta KUŻELEWSKA,
Prof. UwB Vice-Dean for Science
Faculty of Law, University of Bialystok



LADIES AND GENTLEMEN, DEAR ACADEMICS, DEAR FRIENDS!

Thank you very much for the invitation to open the annual conference organized by the Faculty of Law of the Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University. The theme of the conference *«Current legal challenges: Human Rights Protection in Digital Era»* gives a lot of ideas and opportunities to exchange experiences. I am very glad to notice that despite many obstacles, the efforts continue to keep the annual tradition and to gather in this wonderful academic environment.

This conference is dedicated to exploring digitalization's impact on private and public law. It goes without saying today, that digitalization influences everyone's life and law and needs to be discussed. I am honored to see a list of excellent speakers from many countries who will present their papers and share their reflections.

I wish you all to dive into fascinating discussions and further lessons that can be left to those who face legal challenges in digitization era.

dr Małgorzata Wenclik
Vice Dean for Development
Białystok University Branch in Vilnius



LADIES AND GENTLEMEN, DEAR PARTICIPANTS!

On behalf of the Białystok University Branch in Vilnius and my own, I am honored to welcome you to this international conference dedicated to the crucial and timely topic of the impact of informatization on human rights. It is a great privilege for me to greet such a distinguished group of experts, scholars, practitioners, and students who have gathered here to jointly reflect on the challenges of the 21st century arising from the rapid development of digital technologies and their influence on our rights and freedoms.

We are living in a time characterized by the dynamic digitization of societies, which brings both numerous benefits and

new threats. Contemporary informatization, with its unlimited access to information, global data exchange, and the development of artificial intelligence, raises questions not only about technological and economic aspects but also about the fundamental values on which our societies are based, such as privacy, freedom of speech, and the right to fair treatment.

Contemporary challenges in the area of informatization and human rights are vast and varied. On the one hand, digital technologies can support development by providing better access to education, healthcare, and justice. On the other hand, they introduce risks of privacy violations, discrimination, and misuse of personal data. The growing role of algorithms in decision-making, the influence of social media on public opinion, and the issue of citizen surveillance are just a few of the complex issues that require our immediate attention and reflection.

I am confident that today's conference will provide an excellent opportunity for exchanging experiences and viewpoints on these challenges and potential solutions that can help strike a balance between technological development and the protection of human rights. We will have the chance to listen to lectures, participate in discussions, and become acquainted with research findings that may contribute to a better understanding of the role of technology in shaping our future.

I would also like to extend my special thanks to all the organizers and speakers who have dedicated their time and knowledge to make this conference possible. Without your involvement, this event would not have come to fruition.

I wish you fruitful discussions, inspiring debates, and new valuable connections. I hope that the conference will not only be a source of knowledge but also an impetus for further scientific and practical cooperation in the field of human rights protection in the era of informatization.

Thank you and I wish you a productive conference!

ЗМІСТ

Історія Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича……...……..4
Вітальне слово ректора Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича, доктора економічних наук, професора ***БІЛОСКУРСЬКИЙ Руслан Романович***……..……..……..……..……...…8
Вітальне слово декана юридичного факультету Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича, професора, доктора юридичних наук ***ВДОВІЧЕНА Віталія Анатолійовича***……..……..……..……..……8
Вітальне слово члена-кореспондента НАПрН України, проректора з навчально- методичної роботи Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, професора, доктора юридичних наук ***ЯРОШЕНКА Олега Миколайовича***…….....9
Вітальне слово члена-кореспондента НАПрН України, заслуженої діячкт науки і техніки України, завідувачки кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія», професорки, докторки юридичних наук ***ЧАНИШЕВОЇ Галії Інсафівни***…….. 10
Вітальне слово завідувачки кафедри приватного права Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича, професорки, докторки юридичних наук ***ГЕТЬМАНЦЕВОЇ Ніни Дмитрівни***
Вітальне слово завідувачки кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, професорки, докторки юридичних наук ***СЕРЕДИ Олени Григорівни***……...……11
Вітальне слово ***dr hab. Elżbieta KUŻELEWSKA,*** prof. UwB Vice-Dean for Science Faculty of Law, University of Bialystok……...14
Вітальне слово ***dr Małgorzata WENCLIK*** *Vice Dean for Development Białystok University Branch in Vilnius*……..……..14

ПЛЕНАРНЕ ЗАСІДАННЯ

OLEG M. YAROSHENKO
Employee's right to information in ECHR Judgments…….…...21
ANNA DOLIWA-KLEPACKA
Combating cyberbullying in European Union activities…….…....26
EKA BERAIA
Crisis and Significance of Human Rights – Georgian case…….……...28
JAN-URBAN SANDAL
Human rights in the digital era…….……..33
OLENA SEREDA, DARIA ZAIKA
Certain aspects of the implementation of corporate social responsibility policies by international companies in the field of labour relations……...……..35
ZHIGALKIN IVAN PAVLOVICH
Labor market in the eu and ukraine: current trends, challenges, forecasts and solutions……..38
SVITLANA SYNCHUK
Realisation of the Right to Social Services under Mandatory State Social Insurance ProgrammeRs……41
MAKSYM MAKSIMENTSEV
LinkedIn case & other perpetrations abusing the human right to privacy in a digital world and social networking: implications for Ukraine …….....43
KATARÍNA ŠEVCOVÁ
Freedom of Judges' Opinion on Social Media: Balancing Independence and Expression ……...45

VAKHTANG MAISAIA
Human Right Protection Geopolitics in Epoch of Post-COVID-19 and Its Implications to Current Nation-State……...51
ĽUBICA SAKTOROVÁ, MIROSLAVA DOLÍHALOVÁ
Navigating Freedom of Expression in the Digital Age: Legal Distinctions Between Factual Assertions and Evaluative Judgments on Social Media……54
OLIVER STUART
Deepfakes, Misinformation and its Impact on Democracy in the Age of AI.……62
EWA ŚLESZYŃSKA
Cybercrime and the protection of human rights in the digital world……..67
MIECZYSŁAWA ZDANOWICZ, WERONIKA SOŁKIEWICZ
Information systems and migration and asylum policy in the European Union…….72
NATALIA GADOMSKA
Sharenting and exploitation of children for marketing and commercial purposes by Influencer Parents……...75
OKSANA KIRIIAK
The Right to Digital Silence…….…….…79
ALIONA RUSNAC
Judgement - source of granting personhood to Artificial Inteligence……..…….…..82

ПАНЕЛЬНІ ДИСКУСІЇ

ВАСИЛЬ АНДРІЇВ, ТЕТЯНА ВАХОНЄВА
Деякі питання платформної зайнятості ……....……88
МИКОЛА БОДНАРУК, АЛЬОНА БУРКА
Кіберхарасмент працівників ……...…92
ВОЛОДИМИР БУРАК
Договірне регулювання відносин соціального захисту 95
СЕРГІЙ ВАВЖЕНЧУК
Типи суб'єктної композиції регулятивних трудових правовідносин……...……...97
ЛЮДМИЛА ВАКАРЮК
Правове регулювання протидії харасменту в трудових правовідносинах в Україні …..…….99
СВІТЛАНА ВИШНОВЕЦЬКА, ВАДИМ ВИШНОВЕЦЬКИЙ
Зміна підходів до організаційно-управлінської діяльності роботодавця в цифорову еру ……....102
НІНА ГЕТЬМАНЦЕВА, ВІТАЛІЙ ВДОВІЧЕН
Проблеми удосконалення трудового законодавства……..105
ЮРІЙ ЗАЇКА
Право на особисті папери і його захист у інформаційному суспільстві ……109
ОЛЕНА КОВАЛЕНКО
Єдність і диференціація норм трудового права в контексті визначення сфери дії норм права, які мають регулювати реалізацію права на працю…….……111
ВАЛЕРІЙ КОЛПАКОВ
Правоохоронна функція системи організації повітряного руху цивільної авіації ……..114
ОЛЬГА КУЧМА
Посилення дисциплінарної відповідальності працівника ……..…118
ОЛЕНА РИМ
Синдром професійного вигорання: правовий вимір реагування …….……..……120

ОЛЕНА ТИЩЕНКО
Персоніфікований облік відомостей у системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування як вагомий напрямок цифровізації соціально-захисних відносин в Україні …….....123
СВІТЛАНА ФУРСА, ЄВГЕН ФУРСА
Цифрова річ у цивільному праві і цифровізація як виклик……126
ГАЛІЯ ЧАНИШЕВА
Щодо відповідальності працівників і роботодавців за проектом Трудового Кодексу України.....131
ВІКТОР ЩЕРБИНА
Ідеологія трудового права України: як це розуміти 134
ОКСАНА ВОЛОЩУК
Інформаційна безпека та права людини під час війни: стандарти ЄСПЛ і виклики сьогодення в умовах цифровізації 137
СЕРГІЙ ГАЛКЕВИЧ
Справедливість відшкодування шкоди державою, заподіяної терористичним актом…….....140
ЛЮДМИЛА ГАРАЩЕНКО
Трудові відносини в умовах цифрових трендів ……..……...…...142
МАКСИМ ГЕТМАНЦЕВ
Взаємообумовленість економіки праці і трудового права як діалектичне поєднання змісту і форми……145
ДМИТРО ГРИНЬ
Правове регулювання продуктивності праці через забезпечення балансу між роботою та особистим життям працівників 148
МАРІЯ ГУДИМА-ПІДВЕРБЕЦЬКА
Проблеми захисту прав споживачів в Україні і цифрову еру 151
ІРИНА ДЗЕРА
Форма трудового та цивільно-правового договору: спільне та відмінне ……154
НАТАЛІЯ ДУБИЦЬКА
Деякі конроверсійні аспекти приватно-правових відносин відшкодування моральної шкоди у сфері охорони здоров'я……....157
АНДРІЙ КАЗАНЧАН
Деякі аспекти євроінтеграції України в сфері соціального забезпечення ……...159
ЯРОСЛАВ КОСТОГРИЗ
Інституційні механізми протидії корупції: досвід ООН 162
НАТАЛІЯ КОХАН
Дискретитація та дискретаційні повноваження у трудовому праві.....165
ОЛЬГА КРАСНОГОЛОВА
Організація роботи пенсійного фонду з використанням цифрових технологій та веб-систем……..……168
ОЛЕКСАНДР КУХАР
Вплив корупції на соціальні права: як корупція обмежує економічні, соціальні й культурні права 173
ОКСАНА МЕЛЕНКО
Значення мотивації в процесі формування правника…….176
ВОЛОДИМИР НИКИФОРАК
Особливості реалізації права на доступ до юридичної освіти в сучасних умовах …….179
ОЛЕГ ОРЛОВСЬКИЙ

Електронне судочинство у сфері соціального захисту: тенденції і перспективи 182
ЛЮДМИЛА ОСТАФІЙЧУК
Судочинство в цифрову еру.....185
НАТАЛІЯ ПРОЦЬКІВ
Особливості застосування гіг-контракту в процесі цифровізації економіки ...……...188
ДЕНИС ПУНТУС
Координація соціального забезпечення в країнах ЄС 190
ОКСАНА РУДЕНКО
Види та особливості зобов'язань у міжнародному приватному праві……..……193
ЛЮДМИЛА СІНЬОВА
Штучний інтелект в трудовому праві 195
ЛЕОНІД ТАРАСЕНКО
Цифрові права як новітні права людини…….……198
ОЛЕКСІЙ ТИХОНОВИЧ
Безпека праці працівників в умовах воєнного стану 200
ВЛАДИСЛАВ ТКАЧЕНКО
Правові аспекти гармонізації законодавства країн ЄС у відповідності до директиви ЄС щодо робочого часу ..…….203
ТЕТЯНА ФЕДОСЄЄВА
Ведення домашнього господарства у правовідносинах подружжя: окремі аспекти…..……206
НАТАЛІЯ ФІЛАТОВА-БІЛОУС
Онлайн акаунти та право власності: чи зустрінуться коли небудь ці концепції?.....209
ЯРОСЛАВА ФЛЯЖНІКОВА
Захист особистих немайнових прав людини в умовах цифровізації ……..…….212
РОКСОЛАНА ХАНИК-ПОСПОЛІТАК
Недержавне пенсійне забезпечення у взаємозв'язку з трудовим законодавством.....214
СВІТЛАНА ЧЕРНОУС
До питання про цифровізацію колективних трудових відносин: правові аспекти.....216
СЕРГІЙ ШАНДРУК
Превентивний характер адміністративно-попереджувальних заходів 219
ТЕТЯНА ЮЗЬКО
Впровадження електронного суду в Україні: позитивні та негативні аспекти.....221
ІВАН ЯЦКЕВИЧ
Трудові права та лібералізація трудового законодавства України в умовах війни та європейської інтеграції України.....224
ВІКТОРІЯ АНАТІЙЧУК
Проблеми розширення цифрового простору та трансформації суспільних відносин, пов'язаних з працею 226
LAURA BZOVA
The impact of the Digital Revolution on the realization and protection of fundamental rights 228
ЯНА ОДОВІЧЕНА
Право на невтручання в особисте життя, у зв'язку з обробкою персональних джаних ...…..230
ОЛЬГА МАЛЄНКО
Співвідношення категорій «законний інтерес» та «суб'єктивне право» у загальнотеоретичному аспекті.....233

ТРИБУНА МОЛОДОГО ВЧЕНОГО

ОЛЕГ ГОНЧАР
Вплив цифрових слідів фізичної особи на її майбутнє …….236

АНАСТАСІЯ КРАСНОВА
Право на інформацію та консультації за актами ЄС 240
АРТЕМ КРЕЙТЕР
Дисциплінарна комісія як суб'єкт дисциплінарного провадження щодо осіб, які мають спеціальні звання Бюро економічної безпеки України……..242
ВІКТОРІЯ МАМАЙ
Тягар доказування трудових відносин при реалізації права на належне пенсійне забезпечення 244
ДМИТРО МЕНЗАТУЛ
Щодо структури права на справедливі та сприятливі умови праці 247
ДАР'Я ОНУФРІЄНКО
Щодо проблеми професійного вигорання педагогічних працівників 249
ЮЛІАН СТРІЙСЬКИЙ
Місце медіації в системі способів і форм захисту трудових прав і інтересів 251
ВІТАЛІЙ ШАПІРКО
Про реформування державної служби в Україні за останній період.....254

ПЕРШІ КРОКИ В НАУЦІ

A.M. BALKOVYI
Definition der Presse und die Rechtsgrundlage ihrer Activitäten in der Ukraine……257
ЄЛИЗАВЕТА БОБРУСЬ
Оплата праці на умовах неповного робочого часу та при виконанні дистанційної роботи 260
ІВАННА ВОЛОДЬКО
Штучний інтелект в сфері права інтелектуальної власності……..263
ВІКТОРІЯ ВОЛОЩУК
Правова природа громадянства ЄС: проблемні аспекти 265
ЮЛІЯ ГОРЕВИЧ
Кріобанки для постмортальних дітей: єтичні та правові аспекти кріозабезпечення в Україні 268
ОЛЕКСАНДРА ДАНИЛЮК
Філософія права на інформаційну автономію в цифрову епоху……..……...……...270
АРТЕМ ДРАТОВАНИЙ
Особливості цифрового підпису адвоката 272
ІРИНА ДУДКА
Підстави та порядок надання державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям 274
ВІКТОРІЯ ДУДНИК
Сімейні відносини в епоху цифрових технологій: нові виклики 277
ВІКТОРІЯ ДУКАЛЬ
Застосування цифрових технологій в сімейному праві 279
АЛІНА ЗЕРУК
Правовий статус військовослужбовців, зниклих безвісти за особливих обставин в контексті повномасштабного вторгнення в Україну 281
КАТЕРИНА ІЛІКА
LegalTech як інструмент забезпечення прав людини у цифрову еру 283
ІРИНА КОРОЛЯНЧУК
Особливості здійснення права на честь і гідність у цифрову епоху 285

ЯНА КЛІЧУК
Право на використання віртуальної реальності як інформаційне новітнє право людини…..288
ІРИНА ЛУКІЯН
Право інтелектуальної власності в ІТ-сфері 291
МАР'ЯНА МІКУС
Підходи до реалізації права на штучне переривання вагітності як складова забезпечення права на гідне життя 293
ЄЛИЗАВЕТА МЕЛЬНИК
Перспективи та ризики права на доступ до Інтернету……...296
ЄЛИЗАВЕТА МРИХ
Гідність у праві на посмертне донорство 299
ОЛЕГ НІГРУЦА
Інститут розірвання шлюбу. Особливості та зміни 301
АНАСТАСІЯ НІКОРИЧ
Правовий захист авторських прав в інтернеті 304
АНДРІЙ ОРЛОВСЬКИЙ
Деліктна відповідальність та зобов'язання із відшкодування шкоди: аспекти співвідношення……...307
АННА ПАВЛЮК
Обмеження у праві користування майном за ухилення від призову 309
АНАСТАСІЯ ПАЛАМАРЮК
Право на забуття у цифровому світі: цивілістичний аспект особистих немайнових прав 311
ЛІЛІЯ ПАСТУХОВА
Проблеми регулювання трудових питань з працівниками дистанційної форми 313
ВІКТОРІЯ СКОВРОНСЬКА
Штучний інтелект: потенційний суб'єкт права чи загроза (філософсько–правовий аспект) 315
ОЛЕКСАНДРА СОКИРЧУК
Цивільно-правова відповідальність за шкоду в цифровому середовищі 318
АРТЕМ ТИФАНЮК
Найважливіші аспекти соціальної та правової підтримки дітей в умовах війни в Україні 320
АРІНА ЦИМБАЛЕНКО
Цифровізація при укладенні договору оренди державного майного 324
МАКСИМ ШАМРАЙ
Штучний інтелект та авторське право ……...326
СОФІЯ ШВАЧІЙ
Термінологічне визначення понять «Інтернет» та «Віртуальний простір» в ракурсі новітніх прав людини…….329
ОЛЕКСАНДР ШЕВЧУК
Правовий обрис цифрової тиші як системоутворюючої цивілістичної матриці ……332
ЄЛИЗАВЕТА ЯВОРСЬКА
Відшкодування шкоди, завданої внаслідок збройної агресії Російської Федерації……334
МАКСИМ ЯНЧЕНКО
Правове регулювання дистанційної роботи в умовах воєнного стану: особливості застосування ……..336

ПЛЕНАРНЕ ЗАСІДАННЯ



Oleg M. Yaroshenko
Professor Department of Labor Law
Yaroslav Mudryi National Law University,
Doctorate in Legal Sciences, Professor
(Ukraine, Kharkov)
yaroshenkolex@ukr.net
Orcid 0000-0001-9022-472
Scopus ID: 57206783961

EMPLOYEE'S RIGHT TO INFORMATION IN ECHR JUDGMENTS

Article 8 of the European Convention on Human Rights establishes the principle of respect for private and family life. As the ECHR case law demonstrates, an important component of this right is the employee's right to information. It enshrines the following rights and opportunities: access to information on working conditions, material remuneration, and othe information important to the employed person. The state must ensure the protection of employees' right to information, as well as the protection of their private and family rights from unlawful interference.

In cases involving the protection of employees' right to information, the ECHR determines the following factors: what information was available and what it meant to the employee; what were the justifications and whether the limitations of the right to information were proportionate; whether measures were taken to protect the person's rights to privacy and confidentiality; and whether there was another way for the individual to obtain the necessary information. It should be noted that in each case, the ECHR considers all the circumstances and conditions of the case establishes whether the employee's right has been violated, and then makes a decision [1, pp. 43-46].

The first case on access to information was Leander v Sweden [2, pp. 43-46. It concerned Mr Leander's ability to obtain information about himself that was stored in the archives of the intelligence services. Mr Torsten Leander took on temporary duties as a technician in a museum. However, his duties were terminated due to the need for an investigation. The results were negative, so Mr Leander was informed that he could not continue working [3, pp. 15-22]. To find out the reasons for the refusal, Mr Leander turned to the fleet commander. The latter explained that some of the museum's objects are located on the territory for which he is responsible, so to become a museum employee, he must pass the appropriate check. No specific reasons for the refusal were given. Mr Leander appealed to the government to reverse the commander's decision and permit him to work in the museum without restrictions. In several of his complaints, he also asked for an explanation of the reason for the refusal [4, pp. 51-72].

Thus, it was a question of the person's ability to obtain information about himself held by state authorities. However, the information was refused. However, according to Swedish law, a person applying for a position with a first degree classification of "secret" had the opportunity to speak out if there was no special reason for this. The right of every individual to obtain official documents is established by the Swedish Press Freedom Act. However, the law makes an exception – areas where access is restricted. According to the Act on Restriction of the Right of Access to Official Documents, extracts from or information about the contents of police registers are issued, inter alia, for employment purposes at the request of a person who needs them for relevant matters. The government may also issue a special order authorizing the disclosure of information on matters of national security. In addition, if a person believes that his or her rights depend on information from the register and prove it, the state may grant him or her permission to obtain such information.

Another important precedent for the protection of employees' rights to information was Barbulescu v. Romania, which is a very important decision of the ECHR on the right to privacy and control over the personal information of a worker in the context of an employment relationship [5]. In this case, the applicant was employed at an enterprise where he used a work email account for work-related correspondence. The case file shows that the employer had warned the applicant not to

use his work email for personal correspondence [6, pp. 85-99]. The employer checked the applicant's work email account and found personal emails and messages. Subsequently, the employer used this information against the applicant as grounds for dismissal. In his complaint to the ECHR, the applicant argued that this inspection of his email was a breach of his right to confidentiality and privacy of correspondence. This right is enshrined in Article 8 of the European Convention on Human Rights [7, pp. 12-21].

In its judgment, the ECHR recognized a breach of the applicant's right to privacy and, in turn, Article 8 of the Convention was violated. It was related to the lack of warning and consent of the employee to check his email account, as well as the lack of proper measures to ensure the confidentiality of his correspondence [8, pp. 47-52]. The ECHR also recognized that an employee has the right to protection of personal correspondence and confidentiality even in an employment relationship, and the lack of justification and consent to check his email, in this case, led to a violation of these rights.

This case demonstrated the need and importance of protecting the confidentiality and control of employees' data in labor relations. It was emphasized that employees have the right to confidentiality and inviolability of correspondence provided for in the European Convention on Human Rights. They are entitled to this right even if they use corporate resources, such as work email accounts, in the workplace and the course of their professional duties. The ECHR also drew attention to the need for the employer to obtain proper consent from the employee, and the employer, in turn, must justify verifying the personal data of employees [9, pp.47-55].

The case of Gaskin v. the United Kingdom is another precedent on the right to gain information and right to respect for private and family life [10]. The claimant argued that his right to information had been violated because data on pension rights and pension payments were part of his private life. He claimed that he should have access to this information according to Article 8 of the Convention. Having considered this case, the ECHR noted that jointly with the predominantly negative obligations, there may also exist certain positive obligations which are characteristic of a respect for private life, delineated in Article 8 of the Convention. In order to ascertain if these positive obligations exist, it is necessary to achieve a balance between the interests of the public at large and those specifically of the individual in question. Their aims as set out in Article 8(2) are of some importance. In Gaskin's case, there was a file containing information about the applicant's childhood history, which he was unable to fully examine. When assessing the case circumstances, the ECHR determined that the country had violated its positive obligation as outlined in Article 8 of the Convention.

According to the European Court of Human Rights, a positive obligation arises in such circumstances to ensure an "effective and accessible procedure" that will allow the applicant to gain access to "all relevant information". Therefore, the ECHR concludes that the state failed to fulfill the positive obligation to guarantee an accessible procedure that would enable the applicant to obtain all necessary information (paragraphs 158, 163, 167). This positive obligation was also identified when the applicants requested access to their medical records and were refused by the information controller [11, pp.192-203].

The ECHR upheld the claimant's complaint in this case and stressed that according to Article 8 of the Convention the right to information is an important part of private and family life which should be protected. Information and data on pension rights and benefits, an individual must know and possess this information to secure his or her financial future based on the completeness of all information [12, pp. 501-513]. In this case, the right to information takes precedence over the individual's awareness of his or her financial situation. And this, according to the ECHR, plays an important role in protecting privacy and interests [13, pp. 1].

Next, it is necessary to consider Süss v. Germany, which is an important precedent in the field of employees' rights to information on working conditions and remuneration and reflects important human rights norms in the context of labor relations [14]. The applicant, i.e., an employee of a

German company, applied with the ECHR stating that his employer refused to provide information on working conditions and financial compensation. The applicant expressed his intention to get acquainted with specific data and information on the calculation, which would allow him to compare his working conditions and remuneration with another employee who performed similar work but received higher financial compensation. Therefore, the employer refused to provide this information, claiming that it was confidential. In this case, the ECHR ruled in favor of the applicant. The ECHR expressed the position that employees have the right to access information on working conditions and remuneration. The judgment recognized that transparency and openness is a fundamental factor in the protection of employees' rights. Lack of access to this data may limit an employee's ability to exercise their rights, compare working conditions with other employees, and ensure fairness and protection of their rights in the workplace [15, pp. 186-198].

The ruling of the ECHR in the case of Süss v. Germany, the Court concluded that employers are required to provide employees with access to information about their working conditions and financial compensation. After all, compliance with these postulates will help maintain legality and fairness in labor relations. This ECHR judgment helps to protect the rights of employees to information that allows them to monitor their working conditions and remuneration and compare them with other employees. That is why employers must provide all the necessary information to employees so that they can objectively analyze their financial situation and opportunities in this area. The decision also emphasizes the need for the state and employers to comply with human rights norms and standards on labor and employment. In general, the case of Süss v. Germany reflects the principles of human rights in labor relations and emphasizes the importance of transparency and the protection of employees' right to information.

Furthermore, it is important to consider the case of Guisset v. France, which concerns a complaint by an employee against a French employer who refused to provide her with information on the rules for using the retirement age benefits granted to women under current French law [16]. It is known that some countries, including France, have special pension benefits or rules for women at retirement age or pension payments to compensate for the discrepancies in pay between male and female workers, as well as to ensure social protection for women, enshrined in law and regulated by the state.

In its judgment, the ECHR argued that the employer in this case was obliged to provide the complainant with information about her rights to retirement age and benefits that he was entitled to under the law. In this judgment, the ECHR also noted the need for access to information on social and pension rights to ensure equality and to help employees exercise their rights to the full extent provided by law [17, pp. 537-552].

The ECHR judgment in Guisset v. France has important implications for the protection of employees' rights to information on their social and pension rights. The case emphasizes the importance of employees' right to access information about their social and pension rights. Employers must provide this information so that employees can fully understand and exercise their pension rights and options. This contributes to raising awareness among employees and ensures that they can fully exercise their rights. French law provides for special pension benefits for women to compensate for discrepancies in pay between male and female workers. Therefore, the ECHR judgment in this case also contributes to gender equality in the field of pensions. It confirms the right of women to be informed about these benefits and to be able to enjoy them [18, pp. 23-29].

Thus, it is possible to conclude that in assessing the violation of the employee's right to information and in determining the key aspects of legal protection the ECHR is guided by the basic principles, namely: the principle of the rule of law; openness, equality and competitiveness; proportionality and legitimacy; respect for private and family life; confidentiality and inviolability of correspondence. Evaluation criteria are an analysis of the legitimacy of restricting the right to information; necessity and proportionality of intervention, and the provision of procedural guarantees.

The analysis of the ECHR case law shows that in assessing the violation of the employee's right to information, the Court is guided by the principles of proportionality, the rule of law, the legitimacy of the purpose of intervention, and procedural guarantees. In this regard, it is important to ensure a balance between the rights of the employee and the interests of the employer or the state. This emphasizes the importance of studying each case in detail, taking into account specific circumstances and context.

The list of used literature:

1. ROME, O. M. Collective labor rights as principles of labor law of the European Union. Actual Problems of Domestic Jurisprudence, v. 5, pp. 43-46, 2019.
2. LEANDER vs SWEDEN. 1987. Retrieved from: < https://hudoc.echr.coe.int/ukr#{%22fulltext%22:[%22Leander%22],%22documentcollectionid2%22:[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22],%22itemid%22:[%2200157519%22]} > date of access: 07.10.2024
3. STANKO, I.Ya. Theoretical and legal analysis of the principles of law as an integrating element of the legal system. Legal Horizons, v. 20, n. 33, pp. 15-22, 2020.
4. GETMAN, A.P., YAROSHENKO, O.M., SEREDA, O.H., MALIUHA, L., & ZHYGALKIN, I.P. Social dialogue at the national and European levels as factor in the formation of a common labor and social policy. Society Register, v.7, n.3, pp. 51-72, 2023.
5. BARBULESCU vs ROMANIA. 2017. Retrieved from: < https://hudoc.echr.coe.int/ukr#{%22fulltext%22:[%22Barbulescu%22],%22documentcollectionid2%22:[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22],%22itemid%22:[%22001177083%22]} > date of access: 07.10.2024
6. ORLANDIĆ, M. K. Employee's right to privacy: where is the bound of the employer's right to monitor employees'communications. Strani Pravni Život, v. 64, n. 4, pp. 85-99, 2020.
7. TOPLAK, J., & BREZOVNIK, B. Information delayed is justice denied: lengthy procedures deny the right to access information. Informatologia, v. 52, pp. 12-21, 2019.
8. POHREBNIAK, V.Ya. The juridical nature of termination of subjective civil right. Legal Horizons, v. 20, n. 33, pp. 47-52, 2020.
9. ANTOŠ, M. The constitutional right to information in the Czech Republic: Theory and practice. International Comparative Jurisprudence, v. 5, n. 1, pp.47-55, 2019.
10. GASKIN v UNITED KINGDOM. (1989). Retrieved from: < https://hudoc.echr.coe.int/ukr#{%22fulltext%22:[%22Gaskin%22],%22documentcollectionid2%22:[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22],%22itemid%22:[%22001-57491%22]} > date of access: 07.10.2024
11. D'APONTE, M. New technologies and respect for the worker's privacy in ECHR case law. Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, v. 4, p. 192-203, 2021.
12. YAROSHENKO, O.M., STESHENKO, V.M., ANISIMOVA, H.V., YAKOVLEVA, G.O., NABRUSKO, M.S. The impact of the European court of human rights on the development of rights in health care. International Journal of Human Rights in Healthcare, v. 15, n. 5, pp. 501-513, 2022.
13. SANDEEN, S. K., & MYLLY, U. M. Trade secrets and the right to information: a comparative analysis of EU and us approaches to freedom of expression and whistleblowing. NCJL & Tech., v. 21, pp. 1, 2019.
14. SÜSS v. GERMANY. (2008). Retrieved from: < https://hudoc.echr.coe.int/ukr#{%22fulltext%22:[%22Süss%20v.%20Germany%22],%22documentcolectionid2%22:[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22]} > dateof access: 07.10.2024
15. MAČIULAITIS, V. Boundaries of the employee's privacy in employment rela-tionship. Entrepreneurship and sustainability issues, v. 10, pp. 186-198, 2023.
16. GUISSET v. FRANCE. (2013). Retrieved from: <

https://hudoc.echr.coe.int/ukr#{%22fulltext%22:[%22Guisset%20v.%20France%22],%22documentcollectionid2%22:[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22]} >date of access: 07.10.2024
17. VANÍČKOVÁ, R., & BÍLEK, S. Employee privacy protection versus interests and property employer. International Journal of Law and Management, v. 63,n. 6, pp. 537-552, 2021.
18. NEPYIPA, R.O. Issues of the execution of judgements of the European Court Of Human Rights in Ukraine and their possible solutions. Legal Horizons, v. 20, n.33, pp. 23-29, 2020.

Anna Doliwa-Klepacka
doktor habilitowany, profesor UwB,
Faculty of Law, University of Bialystok
Team Europe Direct expert
Białystok, Polska
doliwa_klepacka@uwb.edu.pl
ORCID: 0000-0002-1452-3668

COMBATING CYBERBULLYING IN EUROPEAN UNION ACTIVITIES

As my research focuses on European Union law, I have chosen to address the issue of cyberbullying and the EU's efforts to prevent and combat it. In my speech, I would like to highlight some of the most important aspects of this issue.

Cyberbullying is an increasingly prevalent phenomenon and a major concern for young people across Europe and globally. Unlike traditional bullying, which often ends when a victim's circumstances change, such as leaving school, cyberbullying can persist at any time and place, extending its impact significantly.

There is no commonly agreed definition of cyberbullying in Europe or at international level. UNICEF describes it as "bullying through the use of digital technologies". A similar definition was provided by the European Commission in 2009. It defined cyberbullying as: 'repeated verbal or psychological harassment carried out by an individual or group against others'.

Cyberbullying involves the use of digital devices such as mobile phones, computers, and tablets. It can occur through various channels, including SMS, text messages, apps, social media platforms, forums, and online gaming. Examples include sending, posting, or sharing negative, harmful, false, or malicious content about someone. This behavior may involve sharing private or sensitive information to embarrass or humiliate the target. In extreme cases, cyberbullying may constitute unlawful or criminal activity.

The most common venues for cyberbullying are:

- Social media platforms like Facebook, Instagram, Snapchat, and TikTok.
- Text messaging and messaging apps on mobile devices,
- Instant messaging, direct messaging, and online chats,
- Online forums, chat rooms, and message boards such as Reddit,
- Email,
- Online gaming communities.

The rise of social media and digital platforms in Europe has exacerbated the issue, particularly among young people. Content like embarrassing or intimate photos, videos, edited images, or deepfakes, once uploaded online, can be viewed by thousands or even millions, often spreading uncontrollably and proving nearly impossible to erase entirely. This creates significant opportunities for young people to become both victims and perpetrators of online aggression.

A 2021 survey by the European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) revealed that nearly one in three young people (27%) aged 15 to 29 in the EU experienced cyberbullying in the preceding five years. The prevalence of sexual harassment is particularly concerning, disproportionately affecting women. Victims who belong to minority groups (e.g., based on disability, ethnicity, or sexual orientation) also report higher rates of victimization.

EU countries reporting the highest general harassment rates include France, the Netherlands, and Germany. In contrast, studies focusing specifically on cyberbullying show Poland leading with the highest incidence (31.5%), followed by the Czech Republic (18.6%) and Romania (15.4%).

In European Union we have several initiatives aimed at preventing cyberbullying. In 2018 was adopted the revised Audio-visual Media Services Directive (AVMSD). This directive establishes guidelines for audio-visual media services, prohibiting hate speech and discrimination based on

disability, while also protecting minors from harmful content. It imposes obligations on video-sharing platforms to safeguard young users.

In 2022 was adopted the Digital Services Act (DSA). This legislation regulates online platforms and intermediaries, aiming to combat illegal content and harmful activities while protecting fundamental online rights. Together with the Digital Markets Act (DMA), it seeks to create a safer digital environment.

We have also some soft law instruments, as communications, action plans or strategies published by the European Commission. The most important are:

- Digital Education Action Plan (2021–2027): Aims to address the benefits and risks of digitalization, recognizing the challenges of the digital society.
- EU Strategy on the Rights of the Child (2021): Proposes actions to protect children, with a focus on digital society.
- Better Internet for Kids (BIK+) Strategy (2022): Sets out measures to protect children from harmful content and empower them to navigate the digital world safely and responsibly.
- Comprehensive Approach to Mental Health (2023): Highlights the mental health impacts of digitalization, emphasizing the need to support the well-being of children and young people.

Concluding – we could say, that cyberbullying is a significant and growing challenge in today's world, particularly for children and young people. While the EU has introduced various initiatives to address aspects of this issue, there is currently no unified, EU-wide legislation specifically targeting online bullying.

References:

1. Murphy C.M.: Cyberbullying among young people: Laws and policies in selected Member States, https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI(2024)762331
2. Cassidy W., Faucher Ch., Jackson M.: Cyberbullying among youth: A comprehensive review of current international research and its implications and application to policy and practice, School Psychology International published online 8 May 2013
   DOI: 10.1177/0143034313479697,
   http://spi.sagepub.com/content/early/2013/05/01/0143034313479697
3. The Dark Side of Digitalization: Cyberbullying in the European Union, https://ecpm.info/news/the-dark-side-of-digitalization-cyberbullying-in-the-european-union.html
4. Ćmiel, S. (2014). Cyberbullying Legislation In Poland And Selected EU Countries. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 109, 29–34.

Eka Beraia
As Prof. Dr. of American Studies
Faculty of Social Sciences, Caucasus International University
73 Chargali Street, 0141 Tbilisi (Georgia),
Tel: +995 32 2 99 65 82
Mob: +995 577 17 88 11
eka.beraia@ciu.edu.ge

CRISIS AND SIGNIFICANCE OF HUMAN RIGHTS – GEORGIAN CASE

Abstract

We live in the 21st century, where the realization of human rights is crucial as they underpin justice, equality, and dignity in society. These rights are essential for protecting individuals from abuse and discrimination, ensuring everyone can live freely and securely, regardless of their background. In the world where conflicts have become persistent and widespread the issues such as inequality, promoting human rights are becoming more and more vital for peace and stability. They empower marginalized communities, give a voice to the vulnerable, and hold governments accountable. Moreover, human rights foster social progress by enabling individuals to express themselves, engage in decision-making, and pursue their aspirations. Protecting human rights is critical for creating inclusive solutions that honor the needs and dignity of all. Ultimately, human rights are not merely legal protections; they are the foundation of a just and humane society, essential for the well-being of everyone.

In this article, I review the most important processes that took place in Georgia in 2023-24 in a way that violates human rights, using methods and methodologies that includes brutal violations of human rights.In particular, I will focus on the so-called "Russian version" of the processes of adopting the law of agents and the recent processes of parliamentary elections 2024, when the population of Georgia could cast their ballots electronically at the polling stations.

Key words: human rights, elections, ballots, violation, protests

Introduction(Historical background)

The history of human rights is not created today; it is a historical process, an evolution that takes place over centuries and is based on cultural, social and political changes.If we look back to ancient times, we can see that the concepts of justice and rights originated in ancient civilizations, such as the Babylonian Code of Hammurabi (circa 1754 BC), which established laws that protected certain rights. For example, rule of law according which the law applies to everyone, it does not matter which social rank a person belongs to. Moreover, the principle of proportionality in punishment – "an eye for an eye" principle that aims to ensure justice, though it lacks the rehabilitative approach. It has to be mentioned that there were some points which contrast the modern Human rights but the Babylonian Code of Hammurabi overall conducted the foundational concepts for law and justice.

Another compelling illustration of a historical human rights struggle is the Age of Enlightenment (the 17th and 18th centuries) which had a significant impact on the process of establishing modern human rights system. The best representative of this age are John Locke and Jean-Jacques Rousseau, whose contribution is the development of the principles of freedom and equality, and who laid the philosophical foundation for modern human rights. One more pivotal document that worthies mentioning is the American Declaration of Independence (1776) due to its significant key points regarding to human rights. The Declaration states that "all men are created equal" as well as people have "inherent Rights", such as "Life, Liberty, and the pursuit of Happiness". This reflects a key shift towards recognizing individual rights as universal. The document emphasizes that governments get their power from the consent of the people, highlighting democracy and individuals' right to influence their governance. The Declaration not only fueled the American Revolution but also inspired global movements and set the stage for future human rights advancements, influencing discussions on liberty and democracy that are still relevant

today. As we know, the atrocities and cruelty of the Second World War made people think about the necessity of the human rights code, and therefore the United Nations adopted the Universal Declaration of Human Rights in 1948, which outlined the fundamental rights and freedoms of all people. Today, human rights issues are modernized and we see them being transformed into digital rights, the ongoing fight against discrimination and inequality, reflecting the growing recognition of the diverse human experience.

Georgia is on the verge of violating legitimate rights

Georgia, despite its small population and area, occupies a strategic position with direct access to the Black Sea and Turkey. of the USA. (which still remains a loyal strategic partner of Georgia), policy changes alleviate the vulnerability of the mission's geo-economic interests in the region, but this often comes with trade-offs such as Russian involvement, weak democracies, and Islamist influence, which hinder Georgia's democratic development and threaten its independence. and territorial integrity. US-Georgia relations reflect shared interests in preserving Georgia's statehood amid domestic challenges in both countries. Internal challenges have been accumulated in Georgia during the years 2023-2024, and it can be said that cases of human rights violations have even reached their climax.Georgian society, Georgian people are fighters in spirit, they always put their country's strengthening, independence and loyalty before their personal problems. They e fight selflessly and even sacrifice their life, although in this struggle legitimate rights are often violated and marginalized. The following chapters take a close look at the cases which reflect the above mentioned problems connected with the human rights violation in Georgia.

Recalling the important events of last year and those moments when Georgia faced significant challenges in terms of human rights and governance. It would be clear to see cases of freedom violation and restriction of civil liberties. In March of last year, Georgian government represented a new regulation, similar to the so-called "foreign agent" law of Russia, which was followed by massive public protests and skepticism towards the government's commitment to EU integration. The necessity of protecting human rights and strengthening democratic institutions was vividly demonstrated in Georgia as an unprecedented violation of Georgian human rights by the ruling party that caused fear in the Georgian society that the government would suppress dissent and control public activists strictly. This was actually a restriction of the freedom of expression and association, which caused massive protests and tension between the government and its citizens. The largest number of protesters were representatives of the young generation, students, pupils and the so-called “Gen Z” – generation. Public protests have become increasingly active as citizens express their frustration about the government's commitment to European Union (EU) membership. The Georgian people got to know and think that the ruling party was establishing ties with Russia, that is, with the authoritarian regime for which democratic values and integration with Europe have no value and are not a priority. This change strengthened a diverse coalition of civil society groups and activists who decided to advocate for transparency and accountability in governance.

In November 2023, the European Commission took an important step in relation to Georgia and recommended the status of a candidate for the European Union, an event that raised new hopes among Georgian people. However, the recommendation came with specific conditions, emphasizing the need for substantial legal and political reforms. This conditional status underscored the EU's expectation from Georgia to demonstrate true commitment to democratic principles and human rights protection.

In 2024, a few months before the October 26 parliamentary elections, the ruling party introduced a bill with similar content to the previous version, with only minor changes. This law emphasizes the discriminatory nature of non-governmental, media organizations and, most importantly, free speech, etc. According to this law organizations that receive more than 20% of their annual funding from foreign sources must register as "foreign power interest organizations" and submit declarations. Non-compliance leads to heavy financial penalties, which jeopardizes their operation. In addition, these organizations are subject to intense monitoring, which allows authorities to request sensitive personal data.

The Venice Commission, in a May 21 assessment, called for the repeal of the law, highlighting its harmful impact on rights of association, expression and privacy, as well as its potential to undermine public debate and democracy.The introduction of the law again sparked protests, with large sections of the public viewing it as an authoritarian move incompatible with basic human rights. Concerns have grown over the government's shift in foreign policy away from the European Union. Many facts of violations of human rights and legitimate rights were evident at the rallies held these days. As the Young Lawyers' Organization of Georgia published, many violations were recorded against the protestors, for example, physical violence against persons detained by law enforcement officers. It must be noted the aggression of the law enforcement officers during the arrest of protesters, there are many reports of improper treatment. The police often used force not only to prevent resistance, but also as if they wanted to take revenge on the young protesters. Some of the detainees received such severe injuries that they required medical attention and emergency surgery. According to the public defender, more than half of the more than 200 people arrested at the rally said that they were treated improperly. A network of civil society organizations confirmed that most of the 190 of arrested protesters were visited by their lawyers who later claimed they had been beaten. Many detainees chose not to report their ill-treatment to the Special Investigation Service because they believed that the investigation would not be thorough and would not lead to real results,

In addition, there were violations regarding the use of active special measures against peaceful protesters. The Ministry of Internal Affairs often uses methods such as pepper spray, tear gas and water cannon to break up demonstrations. There were also cases when rubber bullets were used, as a result of which young civilians were unexpectedly hit in the head. This has created confusion about where to seek shelter to avoid injury or help victims. As we have already mentioned, the demonstrations were peaceful, the crackdown and the use of active special measures became illegal. Furthermore, the use of these methods is against both international and national standards, following the implementation of the law, reports emerged of violence against journalists and interference in their work during the protests. These incidents highlight a troubling trend in recent years, as the media environment in Georgia has significantly declined. Both verbal and physical attacks on journalists, along with illegal interference in their professional activities, have become increasingly common. This situation is closely linked to the lack of action or infrequent responses from the Special Investigation Service in effectively addressing these incidents.

Another interesting event or it can be said "a new phenomenon that emerged at this time" was intimidation and threats by phone against the opponents of the law, the family members of the protestors received calls from different numbers, during which they were verbally abused and threatened with physical injuries due to their participation in the rally. This situation is directly related to the practice introduced in Russia and known as the so-called "Titushki Raid", but the main difference: the threats and intimidation are done over the phone. Worryingly, the state is reportedly using repressive tactics against opponents of the Russian law, for example, acquaintances of a citizen working in local self-government demand them, not to publish Facebook post against Russian legislation. Or they will be restricted their access to municipal health care programs , etc. This citizen believes that the local government selectively distributes state resources only to their supporters.

E- voting process and its consequences, in Georgia

On October 26, 2024, parliamentary elections took place with a notable shift: Georgian voters were able to cast their votes electronically at polling stations. In these parliamentary elections, three main components of election management involved electronic technologies: voter registration at polling stations using Voter Identification Units (VIUs); Precinct Counting Optical Scanning (PCOS) technology was introduced into the voting process; and the results of the vote were sent from the polling stations to the Central Election Commission (CEC) through a special results management system.

This was a new system – electronic voting, which envisaged the introduction of new technologies and procedures in Georgia that citizens would experience for the first time. This process was to be fundamental to the security and confidentiality of the voting proces. Despite this, the process was carried out with serious violations. We can say that the process turned out to be less fair. Following the election, several complaints emerged from various polling stations regarding concerns about the secrecy of the ballot. Voters said the ballots were so thin that they allowed others to see their choices, potentially violating the confidentiality of their votes.The results of the election processes do not present a clear picture of justice, as a large part of the population thinks that the process was carried out in violation of human rights and the legitimate rights of voters.

HarrisX, a U.S.-based polling and data consulting firm, has released its final review of exit polls for the 2024 elections, highlighting concerns about "unexplained data discrepancies" reported by Georgia's Central Election Commission. These discrepancies account for over 8 percent of the total votes, or at least 172,523 unprocessed votes across 27 electoral districts. The analysis suggests that these issues may indicate possible voting irregularities .The President of the NATO Parliamentary Assembly issued a statement regarding the October 26 elections, stressing that the pre-election period was marked by "vote buying, voter intimidation, misuse of administrative resources, and dubious appointments in election supervisory councils". The statement emphasizes that these elections "significantly distance Georgia from its aspirations to join NATO and the European Union".

It has to be mentioned the meanwhile the election period journalists who were highlighting the election processes were abused. An interesting announcement was made and the joint statement that was published by six international press freedom organizations, in which serious concern was expressed over the incidents related to intimidation, threats , physical and verbal abuse of journalists in Georgia. They appeal and call on the Georgian authorities to stop attacks on journalists and conduct a thorough investigation into all cases of violence. They called on the government to protect press freedom and provide a safe environment for journalists. The electronically conducted elections in Georgia have caused some excitement, and there have been allegations that there were many violations in the compilation of voter lists, such as the theft of ID cards or the collection and processing of personal data in various ways, and many other forms of violations. However, it should also be said that the protection of human rights has at least become possible to some extent. For example, in one of the regions of Georgia, a judge confirmed that voter secrecy was violated in the October 26 elections, which became an important precedent in the case. With this ruling, the results of 30 precincts are invalid.

Conclusion

In conclusion, the events of 2023-2024 in Georgia highlight the disturbing trend of human rights violations and the reduction of democratic freedoms. The introduction of laws inspired by authoritarian regimes, such as the so-called "foreign agent" law, the brutal crackdown on protests and the controversial electronic voting system in the 2024 parliamentary elections, pose significant challenges to the democratic process and safeguards. Basic human rights should be better protected in Georgia, because Georgia is a small but very valuable country with great culture and history, which officially became a strategic partner of the USA in 2009, which also signed and confirmed membership of the European family, a country with 80% of its population is up to the pro-European aspiration and desire to break away from Roussia's "iron hand" and open the door to friends from the Euro-Atlantic area. Due to to such aspirations Georgia deserves to be independent, free and strong. These events not only represent a direct attack on civil liberties – freedom of expression, association and privacy – but also indicate an erosion of Georgia's democratic aspirations and its alignment with European values.

Retaliatory protests over the "foreign agent" law have revealed widespread public dissatisfaction with the government's growing authoritarianism, as well as its foreign policy shift away from the EU and toward Russia. Violent repression of peaceful demonstrators, deliberate intimidation of journalists and the use of technology to manipulate and monitor public opinion, all of these represent a serious threat to the rights and freedoms of Georgian citizens. The introduction of electronic voting, although innovative,

has raised concerns about election integrity, voter intimidation, vote counting irregularities and voter privacy violations, undermining trust in the electoral process.

Despite these challenges, the growing civil society movement in Georgia, with its strong youth activism and strong commitment to democratic principles, offers hope for the future. The solidarity shown by the citizens of Georgia, in parallel with international scrutiny and pressure, emphasizes the continued importance of advocacy for human rights and democratic reforms. Ultimately, Georgia's path to true democratic governance and respect for human rights will depend on the resilience of its people and their ability to hold the government accountable, ensuring that their fundamental freedoms are protected.

Resources:

1. Tskitishvili, N. "Human Rights in Georgia: A Crisis of Democracy and Governance". Tbilisi University Press. 2014.
2. Catherine J. Kelleher & R. E. Nolan "Human Rights and Regional Security in the South Caucasus". Oxford University Press. 2017.
3. Chitadze, Z. "The State of Human Rights in Georgia: Historical Context and Modern-Day Challenges". Georgian Journal of Political Science, 14(2), 67-84. 2020.
4. Human Rights Watch "*World Report 2022: Georgia*. Human Rights Watch". 2022.
5. European Union "*Georgia 2023 Report – Human Rights and Rule of Law*. European Commission". 2023.
6. Council of Europe "*Monitoring Report on Human Rights in Georgia*. Council of Europe". 2023.
7. Gvirgvinadze, N. "Human Rights in Georgia: Between East and West". *The Financial Times*, June 2023.
8. Pikria Chikovani "The State of Freedom of Speech in Georgia". *Georgia Today*, November, 2022.
9. Tbilisi Times "Government Responses to Human Rights Violations: A Case Study of 2023 Protests". *Tbilisi Times*, March 2024.
10. Freedom House "*Freedom in the World 2024: Georgia*. Freedom House". 2024.
11. Georgian Young Lawyers' Association. "*Human Rights in Georgia: Annual Report*. GYLA", 2023.
12. International Crisis Group "*Georgia's Struggle for Democracy: Crisis and Reform*. ICG", 2023.
13. Transparency International "*Corruption and Human Rights: A Case Study of Georgia*", 2023.

Jan-Urban Sandal,
Prof. h. c. mult. Doctor h. c. mult. Fil. Dr. Jan-Urban Sandal,
Founder and owner of Fil. Dr. Jan-U. Sandal Institute (Norway),
Professor Chair Chernivtsi Schumpeter Centre for Economic Research,
Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University, (Ukraine),
Patron of Harvard University Archives, (USA),
Honorary Professor Chernihiv Polytechnic National University (Ukraine),
Honorary Senior Fellow Science Technology and Training OMEGA Institute (Vietnam),
Doctor honoris causa Alytaus Kolegija University of Applied Sciences (Lithuania).
2024-11-13
Prof. h. c. mult. Doctor h. c. mult. Prof. Fil. Dr. Jan-Urban Sandal
Founder and owner of Fil. Dr. Jan-U. Sandal Institute (Norway),
jan-u.sandal@janusandal.no www.janusandal.no
ORCID**:** http://orcid.org/0000-0001-8072-0822

HUMAN RIGHTS IN THE DIGITAL ERA

We have seen a rapid development of law and technology that has focused on human rights in the digital era and raised questions about the protection of fundamental freedoms, privacy, freedom of expression, access, assembly and dignity [6]. At the same time, the digital era gives people opportunities to exercise their human rights in new and different ways, although the new technology also creates new risks and challenges in human rights protection [3]. In the digital era, internet access is a common good belonging to the whole of humanity. The Universal Declaration of Human Rights from the United Nations when applied to the online world is a guarantee of access to the Internet to avoid the so-called digital divide [1]. Digital divide is inequality in access to the Internet and ICT that causes global imbalance between states, regions, people and multiple setbacks. The global number of Internet users as in July 2024 was 5,45 billion which is 67,1% of the global population [7] up from 1,023 billion in 2005 [5]. Age distribution of internet users worldwide in 2023, count individuals over 25 years of age shows the imbalances: Europe 90%, Americas 86%, Commonwealth 88%, Arab States 66%, World 65%, Asia-Pacific 63%, Africa 33% [4]. Individuals between 15 and 24 count 79% globally, with regional differences mostly like the older group of citizens [4]. The main effects of the digital divide are many; social isolation and lack of communication, digital divides in education, social differences in access to jobs and job inequalities, gender discrimination affecting women more than men, and gap development in net worth growth globally and between poor and wealthy individuals and social classes. A particular negative effect of digital divide is the limitation of relevant information on innovation, entrepreneurship, social entrepreneurship, and relevant education on new issues of development and democratic expansion worldwide [9]. In 2018, the United Nations presented a Road map for Digital Cooperation as a first response to the latest technological developments with a continuation of solutions to the problems based on input from Member States, the private sector, civil society, the technical community and other stake holder groups based on three actions; connect, respect, protect [8]. To enhance the global digital cooperation, the UN recommends some concrete actions in multiple areas: achieving universal, affordable connectivity by 2030, promoting digital public goods to create a more equitable world, ensuring digital inclusion for all, including the most vulnerable, strengthening digital capacity building, ensuring the protection of human rights in the digital era, supporting global cooperation on Artificial Intelligence, promoting digital trust and security, and building a more effective architecture for digital cooperation [8]. In the process of strengthening and developing democracy around the world, it is obvious that information and the protection of human rights must be in the forefront of technological development. Innovation is defined as the new combinations of the two factors of production, land and labor, which bring about changes in technological, social and economic development both at the micro and macro level [10]. Successful entrepreneurship carries an entrepreneurial profit, which belongs to the entrepreneur. The profit is not a motivating factor for the

entrepreneur to achieve his goal; it serves as proof that an innovation has taken place. Unlimited information and truthful education are essential for market development and the creation of innovations. Entrepreneurial profit is crucial to individual net wealth creation. A High-Net-Worth Individual (HNWI) is a person who possesses liquid assets valued at $1 million or more, included money held in bank or brokerage accounts, excluding assets like a primary residence, collectibles or durable goods. High-Net-Worth Individuals are not equally distributed throughout the world, regions or within a nation. Individual wealth distribution 2023 includes North America: 7,9 million, Asia-Pacific: 7,4 million, Europe: 5,8 million, Latin America: 600.000, Middle East: 900.000, Africa: 200.000 [2]. High net worth globally consists of accumulated old profit as well as entrepreneurial profits. Successful entrepreneurs are among the High-Net-Worth Individuals in the world. The successful entrepreneur is a single private person, not a company or a group of people, a board of directors or any other entity. The innovation is a result of the entrepreneur's scientific, literary or artistic production based on his ability to see the solution of the new combinations of the two production factors long before it has even happened [10]. The entrepreneur has the right to protection for his innovation and the right to receive the profits that are rooted in the successful entrepreneurship. Entrepreneurial profit is a net income that flows to a specific category of individuals, the entrepreneurs. They can consume the entrepreneurial profit exclusive of impairing their economic positions. The entrepreneur is not a risk taker, and there are no financial risks to bear on the entrepreneur`s shoulders in the process of carrying out successful innovations [10]. In some cases, the entrepreneur must take a loan from the bank to finance the new combinations. The bank will give him the loan, without any security, but based on his good name and reputation. In these cases, the entrepreneur is not the risk taker because the bank is taking the risk of loosing its money. The entrepreneur is in his right to protection against any interference with his privacy, family, home, and correspondence as well as attacks upon his honor and reputation. Human rights in the digital era must protect the increase of knowledge about innovation and entrepreneurship. The entire global population will serve as a recruiting base for innovation and successful entrepreneurship. Successful entrepreneurship is a driving factor for democracy development around the world, and we cannot allow this important societal function not to be taken very seriously.

References:

1. Digital Human Rights | Office of the Secretary-General's Envoy on Technology (un.org) (2024-10-16).
2. Heyes, A. (2024). High-Net-Worth Individual (HNWI): Criteria and Example. High-Net-Worth Individual (HNWI): Criteria and Example (investopedia.com) (2024-10-16).
3. Human rights in the digital age | OECD (2024-10-16).
4. Internet usage worldwide by age and region 2023 | Statista (2024-10-16).
5. Internet and social media users in the world 2024 | Statista (2024-10-16).
6. Klang, M., Murray, A. (2016). *Human Rights in the Digital Age*. London: Routledge-Cavendish
7. Number of internet users worldwide 2023 | Statista (2024-10-16).
8. Roadmap for Digital Cooperation | Office of the Secretary-General's Envoy on Technology (un.org) (2024-10-16).
9. Sandal, J-U. (2020). *Book & Library International – Searching the World's Libraries.* Finstadjordet: Sandal Institute.
10. Schumpeter, J. A. (2008). *The theory of economic Development*. New Jersey: Transaction Publisher.

Olena Sereda,
Doctor of Law, Professor,
head of the Department of Labour Law
Yaroslav Mudryi National Law University
(Kharkiv, Ukraine)
o.g.sereda@nlu.edu.ua
https://orcid.org/0000-0002-8252-1963
Scopus Author ID: 57212605516

Daria Zaika,
PhD in Law,
assistant of the Department of Labour Law
Yaroslav Mudryi National Law University
(Kharkiv, Ukraine)
d.i.zaika@nlu.edu.ua
https://orcid.org/0000-0002-9556-5148

CERTAIN ASPECTS OF THE IMPLEMENTATION OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY POLICIES BY INTERNATIONAL COMPANIES IN THE FIELD OF LABOUR RELATIONS

Globalization and Ukraine's integration into the global economy have led to an increase in the number of international companies operating in the Ukrainian market. These companies not only bring investment but also introduce modern management standards, including corporate social responsibility (CSR) policies, which significantly impact local labour standards and working conditions.

International companies actively implement practices that promote the protection of workers' rights, the improvement of working conditions, the provision of equal opportunities, and the enhancement of social responsibility.

Regulatory changes and increasing demands for transparency and accountability are prompting international enterprises to adopt more effective and responsible management practices. In Ukraine, ongoing labour law reforms and the enhancement of social protection standards are contributing to improved working conditions and the promotion of social justice.

For instance, marketing research [1, p. 8] indicates that nearly 90% of consumers are more likely to purchase a product if the company addresses issues that resonate with them, while 75% of consumers would forgo a product if the company takes an opposing stance on a matter of personal importance. CSR is also a crucial factor in talent acquisition, as individuals increasingly seek to work for companies that align with their values. Moreover, a comprehensive CSR program can enhance a company's reputation and brand trust, improve risk management and supply chain processes, and lead to cost savings through increased efficiency and profitability. As a result, companies that adhere to CSR principles create synergy not only for their business but also for society at large.

Corporate Social Responsibility (CSR) is a concept whereby companies voluntarily integrate social, economic, and environmental considerations into their operations and interactions with stakeholders. CSR goes beyond mere compliance with legal requirements and encompasses initiatives aimed at creating a positive impact on society and the environment.

The academic literature offers various definitions of CSR, reflecting different perspectives and approaches:

- "Corporate Social Responsibility refers to the obligation of businesses to consider societal interests in decision-making processes and to act in ways that benefit society as a whole" [2, pp. 312-313].
- "Corporate Social Responsibility of business encompasses the economic, legal, ethical, and philanthropic expectations that society has of an organization at a given point in time" [3].

- "Corporate Social Responsibility of an organization means its accountability for the consequences of its decisions and activities on society and the environment, through transparent and ethical behavior that contributes to sustainable development, including the health and well-being of society" [4].

Thus, social responsibility signifies that an organization considers the impact of its decisions not only on its profits but also on the interests of its stakeholders. It emphasizes the importance of companies making positive contributions to society and the environment, while also assuming accountability for the consequences of their actions.

Accordingly, Corporate Social Responsibility (CSR) focuses on the voluntary actions of companies and firms, which are expected to demonstrate their commitment to the sustainable management of the social, environmental, and economic impacts of their activities.

Contemporary scholars typically distinguish between two models of corporate social responsibility: the global model and the geographical model. The global model is based on the ethical, voluntary desire of businesses to contribute positively to society and the environment. In contrast, the geographical model is grounded in the theory of corporate egoism (the American model of social responsibility), the theory of corporate altruism (the European model of social responsibility), and the theory of enlightened self-interest (the mixed model of social responsibility) [5].

CSR policies encompass a broad range of measures and initiatives aimed at improving working conditions, ensuring workers' rights, developing local communities, reducing negative environmental impacts, and upholding ethical standards in business practices.

CSR policies related to labour relations and working conditions include the following:

- ensuring safe and healthy working conditions, which involves regular safety training, the provision of protective equipment, and measures to prevent workplace accidents;
- implementing policies that ensure fair and timely remuneration, which includes not only competitive wages but also benefits packages and additional perks, such as health insurance, pension programs, and more;
- adopting equality policies that prevent discrimination based on gender, age, race, religion, and other characteristics;
- investing in employee training and development. Such initiatives help employees enhance their skills and knowledge, which not only boosts productivity but also contributes to their personal and professional growth.

In the 1990s, Nike faced significant criticism for poor working conditions at its factories in Indonesia. Following international pressure, Nike began implementing CSR policies, including raising minimum wages, ensuring safe working conditions, and introducing ethical standards of conduct. These changes not only improved working conditions at Nike's factories but also influenced other companies operating in the region, leading to a positive impact on local labour laws [6].

Starbucks implemented a Fair Trade policy, which ensures fair compensation for coffee producers in Ethiopia. This initiative contributed to an improved standard of living for plantation workers and enhanced working conditions. It also encouraged other companies to follow Starbucks' lead, resulting in overall improvements in labour standards within the region.

Following numerous allegations regarding poor working conditions at its manufacturing facilities in China, Apple implemented a series of measures aimed at improving labour conditions. These initiatives included limiting working hours, increasing wages, and ensuring workplace safety. Apple's influence contributed to changes in labour standards not only within its own facilities but also among other companies in the region [7].

In today’s globalized world, international companies play a crucial role in the development of the economies of the countries in which they operate. The social responsibility policies of these multinational corporations often include best practices concerning labour conditions, environmental sustainability, and social protection, which can significantly impact local labour standards. In Ukraine, where labour

legislation and practices are still evolving and adapting to European and international standards, the examination of the impact of these policies is particularly significant.

The study of the fundamental concepts and classifications of Corporate Social Responsibility (CSR) policies reveals that they play a significant role in shaping labour relations and improving working conditions. International experience demonstrates that the implementation of CSR policies can positively influence local labour legislation by enhancing standards of work and social responsibility.

Contemporary challenges, such as the COVID-19 pandemic, the war in Ukraine, climate changes and social conflicts, necessitate new approaches to the management of labour resources and social responsibility. CSR policies are increasingly becoming a key tool for companies in addressing these challenges, providing stability and support to employees in difficult circumstances.

References:

1. Brin P., Nehme M.N.. Corporate social responsibility: analysis of theories and models. *EUREKA: Social and Humanities.* 2019. №. 5. P. 22-30.
2. Zhmey O. V. Corporate Social Responsibility in Asian Countries. *Market Economy: Modern Theory and Practice of Management.* 2017. Vol. 16. P. 220-235.
3. Bratyushchenko S. V., Seliverstov V. Ye. Corporate Social Responsibility of Business as an Institution of Public-Private Partnership and Effective Regional Policy. *Region: Economics and Sociology.* 2007. No. 4. P. 188-206.
4. Varga I. F., Litvin O. M. Formation of Competitive Advantages in Enterprises. *Business Inform.* 2013. No. 1. P. 219-222.
5. Lasukova A. Comparative Analysis of Corporate Social Responsibility Models in Banks Worldwide. *Bulletin of Zaporizhzhia National University: Economic Sciences.* 2012. No. 3 (15). P. 181-188.
6. Mazurenko V. P. The Modern Concept of Corporate Social Responsibility in International Business. 2012. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1199 (accessed October 5, 2024).
7. 100 Largest Private Companies in Ukraine 2021. Forbes Ukraine. October 13, 2022. URL: https://forbes.ua/ratings/100-naybilshikh-privatnikh-kompaniy-ukraini-2021-12102021-2580 (accessed October 5, 2024).

Zhigalkin Ivan Pavlovich
Doctor of Law,
Assistant of the Department of Labor Law
Yaroslav Mudryi National Law University
(Kharkiv, Ukraine)
civilist3311@my.com
ORCID: 0009-0003-5361-4049,

LABOR MARKET IN THE EU AND UKRAINE:
CURRENT TRENDS, CHALLENGES, FORECASTS AND SOLUTIONS

Trends in recent decades show us the transition from an industrial type of economy to a knowledge economy. This transition and development of knowledge-intensive sectors of the economy contributes to the development of innovations, technological changes, which leads to economic growth. It should be noted that no crisisstopsthe trends observed immediately before its beginning, but only accelerates them. That is, we can say that by investigating trends, we can predict the further development of the labor market. This means that on the one hand there are problems provoked by the crisis, while on the other hand all the trends that began to develop before the crisis are more pronounced.

Covid-19 has actually become that springboard on the way to changes in the economies and labor markets of countries around the world. Transformations and changes that were just emerging until 2020 (this may safely include digitalization, automation, the spread of remote employment, etc.) will further intensify under the influence of the coronavirus pandemic and the Russian-Ukrainian war and lead to a significant redistribution of workers between sectors. It is worth noting that the main trends in the labor markets of the EU and Ukraine are identical. One of the key trends that can be traced in the labor market is the growth of employment variability, that is, time-based employment, home-based work, remote employment and freelancing are increasingly being added to the traditional form of employment that is already familiar to us. Another trend that can be traced in the European and Ukrainian labor markets is constant training, advanced training, as well as retraining. There is already an increase in demand for soft skills, such as critical thinking, creativity, adaptability and rapid adaptation to new conditions that are changing quite quickly. Flexibility of both the employee and the employer becomes a prerequisite for successful functioning in the future. After all, given the rapid change of many factors and factors affecting the economy, it is important to make quick decisions and be able to adapt to new conditions, effectively implement organizational changes, apply new types of employment and retrain during your career path.

The development of technologies leads to automation and robotization of enterprises and organizations, which in turn reduces the demand for low-skilled specialists, but on the other hand, the need for specialists who create and train specialists in the maintenance of such equipment is growing. That is, the labor market is actually being reorganized and the vector of demand for professions is changing. Workers are increasingly experiencing the benefits of automation and robotization, increasingly preferring machine labor over human labor. That is why the demand for specialists who are able to perform work that cannot be automated is increasing. The demand for specialists with creative, innovative and design abilities is increasing.

Given the current state of Ukraine's economy, as well as trends spreading in the labor market, the problems and challenges of the labor market are clearly visible. The main problem now is directly the state of the economy. Although in late 2021 – early 2022 there were positive developments after the impact caused by the pandemic, but at the end of February a significant part of enterprises and organizations ceased their work, some of them were destroyed or under occupation. It is worth noting that the activity in the labor market with the beginning of the war is almost equal to 0. However, society has gone through a process of attenuation to new conditions and activity in the labor market began to recover. But for a long time there will be a trend in which supply will significantly exceed demand.

Another, but no less significant problem is the outflow of personnel abroad, which is closely intertwined with migration and the aging population. Increasing life expectancy and increasing the

retirement age contributes to a longer working life of a person. Longer stay of the elderly in the labor market is a problem for the employment of the younger generation. All this contributes to labor migration in search of a better life and new career opportunities. In connection with the war, these problems only became deeper, because the able-bodied population was practically divided into 3 groups: those who defended their country; those who were forced to flee from Russia's armed aggression (mainly women and children); and those who continue to work to support the country's economy.

However, it is worth noting that all these problems create a shortage of workers, which will only increase over time. Also, the impact on the functioning of the labor market is carried out by the field of education. It should be noted that despite the educational reforms carried out in Ukraine, there is still an outdated material and technical base, which in turn creates a lack of practical training among students. In addition, the Covid-19 pandemic also has a significant impact on the lack of practical skills among modern graduates, because due to its rapid spread and threat to human life and health, all educational institutions were forced to change the form of education to distance learning, which in no way contributes to the acquisition of practical skills.

It should be noted that comparing the labor markets of Ukraine and the European Union, we noticed that there is a trend of early employment in Ukraine. That is, the proportion of young people who begin to work with the onset of adulthood increases. In the European Union, there is another trend: young people are often not actively involved in the labor market. It is worth noting that the impact of the Covid-19 pandemic on labor markets is quite significant. This is due to many factors. With the rapid introduction of quarantine restrictions, many enterprises not only began to lose profits, but generally ceased to exist. Some employers for the functioning of their enterprises and organizations were forced to reduce the staff. Such measures, in turn, led to an increase in the number of unemployed, which changed trends in the labor market for the worse. Employers who remained afloat were forced to transfer their employees to remote employment in order to ensure the functioning of the enterprise. The effects of the pandemic are already visible in labor markets in all regions of the world, but significant differences in recovery patterns can be traced. After analyzing the European region's policy of recovery in the post-pandemic period, one can see the most encouraging signs of recovery. This recovery can best be seen in high-income countries, while lower middle-income countries have the worst performance.

The crisis, which includes the Russian-Ukrainian war and the coronavirus pandemic, have caused and still continue to cause significant and lasting damage to labor markets, as well as lead to an increase in poverty and inequality. It should be noted that a full and 100% recovery of the economies of countries is impossible without a large-scale recovery of the labor market. To ensure the stability of such a recovery, it is necessary, first of all, to rely on the principles of decent work, including health and safety, social protection and dialogue. The labor market of the European Union countries is also experiencing the influence and consequences of Russia's military aggression against Ukraine. Some scholars believe that the migration of the population caused by the war will lead to an increase in unemployment in the countries of the European Union. However, we do not agree with this opinion. Firstly, refugees are mainly women and children, because men are forbidden to leave the territory of Ukraine during the war. Secondly, a significant number of employers in Ukraine have transferred their employees to remote employment, so the majority of refugees are employed in Ukraine. Thirdly, in order to find a job in the European Union, knowledge of English is insufficient, because the labor legislation of these countries requires knowledge of national languages at a high level. The only guaranteed integration of such workers into the European labor market is low-skilled work, but even in this case it will not pose a threat of rising unemployment among the residents of the European Union.

However, it is also worth considering that a significant number of refugees from Syria and Afghanistan have arrived in Europe and continue to arrive, which creates a number of problems, including economic, political and social ones. The programs developed by the European Union are primarily aimed at social protection of such a category of the population as refugees. In our opinion, in addition to social protection, it is necessary to ensure the integration of refugees into European society. This can be done through employment and education. We believe that it is worth developing educational

programs at the national level of states aimed at quality education with further employment, based on the previous professional activities of refugees, because now there are problems with the employment of this category of the population in accordance with their past labor and educational past.

Predicting the short term, it is necessary to take into account the fact that the EU labor market is more powerful and sustainable compared to the Ukrainian one. Also back in 2021, the European Union began work on restoring its economy. The employment rate is growing, the unemployment rate is decreasing, new jobs are constantly being created. It is quite risky to make a forecast for the long-term development of the labor market in the EU and Ukraine. First, it is directly related to the development of the war and the duration of hostilities. Secondly, a significant factor is the scale of the damage caused, which at this stage is almost impossible to predict, because the numbers are growing exponentially for each. Thirdly, we should not forget about the existence of coronavirus disease and its negative impact on the economy. Fourth, there is the question of the emergence of a new pandemic of monkey pox, which is also spreading around the world, but there is not enough information about the sources of infection and ways of its spread.

However, speaking of the short term, it is possible to predict an increase in the demand for professions aimed at rebuilding and restoring infrastructure. Already during this period, the need for psychologists and psychotherapists specializing directly in working with the military is growing, because at the end of the war it is necessary to carry out painless integration of the military into society. It is worth noting that the work of psychologists will also be needed not only for the military, but for all citizens, because the war affected everyone and left a mark on the psyche of each person. We believe that both in the EU and in Ukraine the need for specialists in the development and design of weapons and military equipment will increase. In addition, the need to build strong armies will increase, so it is possible to predict the interest of states in qualified military. Note that the prestige of the military profession will increase significantly.

Svitlana Synchuk,
Doctor of Juridical Sciences, Professor,
Professor at the Department of Social Law,
Faculty of Law,
Ivan Franko National University of Lviv,
(Lviv, Ukraine),
synchuksvit@gmail.com, svitlana.synchuk@lnu.edu.ua
ORCID: 0000-0003-2711-5919
Scopus Search: AU-ID ("Synchuk, Svitlana" 57226867646)

REALISATION OF THE RIGHT TO SOCIAL SERVICES UNDER MANDATORY STATE SOCIAL INSURANCE PROGRAMMERS

Part 2 of Article 46 of the Constitution of Ukraine defines the guarantees for the realisation of the right to social protection, including access to social services, with particular emphasis on mandatory state social insurance. This system is established by law as a framework requiring compulsory or voluntary contributions from all involved parties.

According to Article 21 of the Fundamentals of Legislation on Mandatory State Social Insurance (14 January 1998, № 16/98-VR), a unified contribution to mandatory state social insurance is paid by insurers to ensure that insured individuals are able to realise their rights to receive social services through social insurance. However, Article 25 of the same Act does not specify which particular social services are financially covered by mandatory state social insurance funds. At the same time, Part 5 of this article states that the types of social services provided under mandatory state social insurance may be defined by specific Ukrainian laws for each type of mandatory state social insurance..

Let us examine each of the relevant Ukrainian laws in detail.

The Law of Ukraine «On Mandatory State Pension Insurance» (9 July 2003, № 1058-IV) defines social services as those provided to individuals through funds from the Pension Fund, according to the terms and procedures set forth in this Law (para. 32, Part 1, Article 1). The realisation of the right to social services occurs within the first tier of Ukraine's pension system, known as the solidarity-based pension scheme (para. 2, Part 1, Article 2; Parts 1 and 3, Article 8). Voluntary participation in the payment of insurance contributions to the solidarity pension system is equivalent in content and scope of pension rights to mandatory participation.

It should be noted that, according to Part 3 of Article 9 of Ukraine's Law on Mandatory State Pension Insurance, terminology is used inaccurately. Here, the term «social service» is applied to funeral assistance – a cash benefit. However, according to Article 1 of the Law of Ukraine «On Social Services» (17 January 2019, № 2671-VIII), social services are defined as actions (not payments or financial disbursements) performed by providers of social services. These services aim to prevent the occurrence of challenging life circumstances, help to overcome them when they arise, or to minimise their unavoidable consequences. Therefore, in the field of state pension insurance, true social services are not provided.

One of the primary tasks and functions of the Pension Fund, as the authorised managing body within the mandatory state social insurance system for cases of temporary disability and accidents, is to provide social services as stipulated by the Law of Ukraine «On Mandatory State Social Insurance» (23 September 1999, № 1105-XIV) (Part 1, Article 4; Article 5). Part 3 of Article 6 of this law specifies that the authorised managing body is liable for damages resulting from its fault due to delays or partial or incomplete provision of social services as mandated by this law.

Within the mandatory state social insurance system, individuals affected by workplace accidents or occupational diseases are entitled to receive any social service as provided by social services legislation. Paragraphs 7 and 8, Part 3, Article 36 of this law stipulate that such services, including essential care for affected individuals, must be delivered through a procurement mechanism and based on an assessment of the individual's needs, in accordance with social services legislation. The provisions

of the Law of Ukraine are specified in Cabinet of Ministers of Ukraine Resolution № 438 of 28 April 2023, which approves the Procedure for Organising the Provision of Certain Social and Medical Services to Individuals Affected by Workplace Accidents and Occupational Diseases.

Current legislation on mandatory state social insurance concerning the provision of social services to individuals affected by workplace accidents is harmonised with social services legislation, particularly regarding the assessment of an individual's need for social services, the types of social services, and the procurement procedures for these services. The social services (home care and in-kind assistance) defined within the framework of social insurance programmes for workplace accidents can be compensated through a legally established monetary amount, funded by social insurance resources.

Article 8 of the Law of Ukraine «On Mandatory State Social Insurance» stipulates that an employer is obligated to provide insured individuals with social services in the event of an insured occurrence, in accordance with this Law, while the insured person has the right (Article 9) to receive social services if an insured event occurs, as outlined in this Law. The content of this provision is considered contradictory, as the statutory duty of the employer to provide social services to an injured employee appears to conflict with one of the legislatively established principles of mandatory state social insurance, specifically regarding the compulsory financing of expenses related to the provision of social services by insurance funds, in the amounts specified in the laws on mandatory state social insurance (para. 5, Part 1, Article 5).

An analysis of the legislation in the field of mandatory state social insurance for unemployment (Article 7 of the Law of Ukraine «On Mandatory State Social Insurance for Unemployment» 2 March 2000, № 1533-III) and employment (Article 24 of the Law of Ukraine «On Employment of the Population» 5 July 2012, № 5067-VI) leads to the conclusion that some of the services outlined in these laws are not social services by their legal nature. For example, services provided to employers (such as the provision of compensation to employers who hire citizens with additional guarantees for employment assistance, as per Article 26 of the Law of Ukraine «On Employment of the Population», or measures to promote employment for internally displaced persons under Article 241 of the same law) are not considered social services as defined by the Law of Ukraine «On Social Services», as they are not aimed at addressing the difficult life circumstances of the employers themselves. Rather, these measures are state actions designed to promote the employment of unemployed individuals by incentivising employers to engage in socially beneficial activities..

In the field of employment, services are provided to labour market participants (among whom recipients of social services are not separately distinguished as legal subjects) in accordance with Cabinet of Ministers of Ukraine Resolution № 237 of 17 March 2023. Based on a thorough analysis of its content, we conclude that a significant number of the «services» provided by career advisors are actually monetary payments, such as allowances or compensations (paras. 11, 15, 16 of Section 5 of the Procedure for Providing Social Services to Labour Market Participants by Career Advisors, Specialized Career Advisors, and Consultants Working with Employers), as well as programmes or measures to promote employment (paras. 5, 8, 9, 10, 17, 18, 19 of Section 5 of the same Procedure).

Maksym Maksimentsev
Doctor of Law (criminal law), MBA, MPA
Department of criminal law and process,
Educational and Scientific Institute of Law,
State Tax University (Irpin, Kyiv Oblast)
m.h.maksimentsev@dpu.edu.ua
ResearcherID: https://www.webofscience.com/wos/author/record/GLT-6062-2022
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-1173-9113

LINKEDIN CASE & OTHER PERPETRATIONS ABUSING THE HUMAN RIGHT TO PRIVACY IN A DIGITAL WORLD AND SOCIAL NETWORKING: IMPLICATIONS FOR UKRAINE

Article 12. Universal Declaration of Human Rights – the United Nations

No one shall be subjected to arbitrary interference with his privacy, family, home, or correspond-dence, nor to attacks upon his honor and reputation. Everyone has the right to the protection of the law against such interference or attacks.

LinkedIn is an American platform for business society and private professional networking. Since December 2016, LinkedIn has been a wholly owned subsidiary of Microsoft. The platform was primarily used for professional networking and career development, and allows jobseekers to post their CVs and employers to post jobs.

In April 2024 the European Commission had formally sent LinkedIn a request for information under the Digital Services Act (DSA), asking for more details on how their service complies with the prohibition of presenting advertisements based on profiling using special categories of personal data.

If you're on LinkedIn, then you should know that the social network has, without asking your permission, opted accounts into training generative AI models. LinkedIn last year introduced the new privacy setting and opt-out form before rolling out an updated privacy policy saying that data from the platform is being used to train AI models.

In other words, LinkedIn has been using thus far all the personalized data of its subscribers without their permission for its own commercial use and AI simulations and Ad campaigns. Like many other perpetrators abusing the rules for personal data use they sort of protect personalized data but you have to take initiative to opt-out from their use of your data for their own interest **instead of <u>them</u>** asking your permission to use such data, one shall sense the difference. It means you permit use of your data by default.

According to the European Commission and the Regulations in the EU Digital Services Act": The Digital Services Act and Digital Markets Act aim to create a safer digital space where the fundamental rights of users are protected and to establish a level playing field for businesses.

The Digital Services Act (DSA – Regulation (EU) 2022/2065) and the Digital Market Act (DMA – Regulation (EU) 2022/1925) form a single set of rules (Digital Service Act Package) that apply across the whole EU. They have 2 main goals:

- To create a safer digital space in which the fundamental rights of all users of digital services are protected (namely privacy and personal information).
- To establish a level playing field to foster innovation, growth, and competitiveness, both in the European Single Market and globally (to place everyone in competitive environment to prevent breach of competitive rules, monopolization, and abuse of free market rules).

LinkedIn must have provided the requested information by 5 April 2024. Based on the assessment of LinkedIn's reply, the Commission would assess next steps. A request for information was an investigatory act that did not prejudge potential further steps the Commission might or might not decide to take. However, pursuant to Article 74 (2) of the DSA, the Commission could impose fines for incorrect, incomplete, or misleading information in response to a request for information.

Following the designation as a very large online platform in April 2023, LinkedIn was required to comply with the full set of provisions introduced by the DSA, including the obligation to enable users to identify basic information about the nature and origins of an advertisement and the ban on presenting advertisements based on profiling using special categories of personal data, such as sexual orientation, political opinions, or race.

However, LinkedIn failed to properly report and disclose its practices of data collection and usage pursuant to the Regulations of the EU.

As a result, on **October 24th, 2024**, we all read in the news and media, that:

LONDON (AP) — European Union regulators slapped LinkedIn … with a 310 million euro ($335 million) fine for violations of the bloc's stringent data privacy rules.

Ireland's Data Protection Commission reprimanded the Microsoft-owned professional social networking site over concerns about the "lawfulness, fairness and transparency" of its personal data processing for advertising purposes.

The Dublin-based watchdog is LinkedIn's lead privacy regulator in the 27-nation EU because that's where the company's European headquarters is based.

The watchdog said it carried out an investigation that found LinkedIn did not have a lawful basis to gather data so it could target users with online ads, which is a breach of the privacy rules known as General Data Protection Regulation, or GDPR (Regulation 2016/679). It ordered LinkedIn to comply with the rules.

Processing personal data "without an appropriate legal basis is a clear and serious violation" of the right to data protection in the EU, as Deputy Commissioner Graham Doyle said in a statement.

That kind of wrongdoing is carried out not just by global digital tycoons, but national operators of IT and other services that involve data processing which may also become a tool if not an active part to the perpetration abusing the right to privacy.

DIYA (various public e-servicing platform),

OBERIH & RESERVE+ (state-governed digital military draft database and interactive data upload/download platform) – **data has to be stored across the border in a cloud located outside of the jurisdiction of Ukraine (extraterritorial jurisdiction).**

OBERIH and RESERVE+ were created for filing personal details of the candidates to military service and overall now keep almost all the personal data (over 40 categories, namely) from mostly male and partially female adult population of Ukraine including personal medical information that almost always is treated as the information with limited access formally protected by law but forcefully submitted to the platform by the third parties (that keep that data under the protection by the law) as required third regulations and bylaws**.**

So, there is one law that formally protects the data to be kept protected with your permission and other laws that let transferring of that data without the permission of the data owner by the holder to the third Party and not in a course of sanction by the Court, under criminal investigation or due to some other extremely rare legally prescribed procedure.

Therefore, given that Ukraine has very little national legal means and almost no international practice in applying extraterritorial jurisdiction over cybercrime and other perpetration abusing the human right to privacy, protection of such right of the millions of citizens of Ukraine is under questions and at hazard!

This situation eventually needs further legal protective initiatives.

Katarína Ševcová,
Associate Professor, Faculty of Law, University of Matej Bel;
correspondence address: Komenského 20,
Banská Bystrica, Slovak republic;
e-mail: katarina.sevcova@umb.sk
https://orcid.org/0000-0003-0530-548X

FREEDOM OF JUDGES' OPINIONS ON SOCIAL MEDIA: BALANCING INDEPENDENCE AND EXPRESSION

Abstract

Judicial independence is fundamental to the rule of law, yet judges, as individuals, have a right to freedom of expression, including opinions shared on social media. The challenge lies in balancing these rights without compromising judicial impartiality or public confidence in the judiciary. This paper explores the interplay between judicial independence and freedom of speech, highlighting comparative legal standards and landmark cases while discussing the implications of social media expressions by judges. This paper reviews the latest literature and discusses how modern digital platforms add complexity to this legal and ethical balance.

Keywords: Judicial ethics, Freedom of expression, Social media, Impartiality, Public trust

1. Introduction

Judges play a pivotal role in maintaining the rule of law, and their actions, both in court and in their personal lives, are under constant scrutiny. The expectation of judicial impartiality is not merely a professional standard but a societal guarantee. However, the advent of social media has opened up new channels for communication and self-expression, making the traditional boundaries of judicial decorum less clear-cut. Platforms like Twitter, Facebook, and Instagram allow for instantaneous and far-reaching communication, which complicates the delineation between a judge's private and professional persona.

Historically, judges refrained from public expressions that could compromise their neutrality. In recent years, however, there has been a shift, with judges participating more openly in public discourse. This has led to an increased focus on understanding the implications of judges' opinions expressed online. Such expressions, if perceived as biased or unprofessional, can lead to public distrust and questions about the fairness of the judicial system [1].

The central question this paper seeks to address is: How should the judiciary regulate or approach the freedom of expression of judges in the digital era? Moreover, how does this affect the public's trust in the impartiality of judicial proceedings? This work aims to critically analyze these questions by reviewing key legal frameworks, case studies, and scholarly perspectives.

2. Judicial Independence vs. Freedom of Expression

Judicial independence is a cornerstone of a democratic society, ensuring that decisions are made based on law, free from external pressures. Conversely, freedom of expression is a fundamental human right enshrined in international treaties such as the ECHR and the International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR). The intersection of these two principles creates a tension that has been the subject of much legal and academic debate.

The concept of judicial independence encompasses both institutional and individual dimensions. Institutional independence refers to the judiciary's separation from other government branches, while individual independence emphasizes a judge's ability to decide cases impartially[2]. On the other hand, freedom of expression is integral to democratic discourse, and judges, as citizens, are not entirely stripped of this right upon assuming office. However, as noted by Dijkstra (2017), judges are often subject to more significant restrictions on their speech than ordinary citizens to preserve public confidence in their neutrality[3].

[1] Jorge Antonio Climent Gallart, "La jurisprudencia del TEDH sobre la libertad de expresión de los jueces", *Revista Boliviana de Derecho*, no. 25 (2018): 524–35, https://dialnet.unirioja.es/servlet/oaiart?codigo=6263409.

[2] Corte IDH: Caso Urrutia Laubreaux vs. Chile, (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas), Sentencia de 27 de agosto de 2020. Serie C No. 409. https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_409_esp.pdf

[3] Sietske Dijkstra, "The Freedom of the Judge to Express His Personal Opinions and Convictions under the ECHR", *Utrecht Law Review* 13, no. 1 (2017): 1–17, https://ssrn.com/abstract=2926418.

Social media platforms have fundamentally transformed how people express themselves, and judges are no exception. These platforms blur the lines between public and private expression, as even seemingly innocuous posts can have serious repercussions. As Seibert-Fohr (2019) discusses, the potential for misinterpretation and the widespread dissemination of online content amplify the risks of damaging the judiciary's reputation[1].

The key issue is balancing these rights without compromising the principles of impartiality and independence that are crucial for a fair legal system. This balance is complicated by the fact that judges' personal opinions, even when unrelated to their professional duties, can be perceived as undermining their objectivity in the courtroom[2].

3. Legal Frameworks Governing Judges' Expression

The regulation of judges' expression varies significantly across jurisdictions, but several common principles can be identified. The focus is often on preventing statements that could be perceived as politically biased or that might influence pending cases.

3.1 International Standards

At the international level, Article 10 of the ECHR guarantees the right to freedom of expression but acknowledges that this right may be subject to restrictions to protect judicial independence and impartiality. The European Court of Human Rights (ECtHR) has emphasized that while judges retain their right to freedom of speech, they must exercise it with restraint due to their role in upholding the law and public confidence in the judiciary[3].

Similarly, the American Convention on Human Rights recognizes freedom of expression but sets clear limitations to ensure respect for the judiciary's impartiality. For example, in cases where a judge's comments could interfere with judicial processes or compromise their neutrality, restrictions are deemed necessary[4].

3.2 National Regulations

Different countries have adopted various approaches to regulating judges' freedom of expression. In the United States, the First Amendment protects freedom of speech, but judicial codes of conduct impose restrictions, especially regarding statements that could affect the fairness of a trial.[5] In contrast, Canada has implemented a more restrictive approach, emphasizing that even private expressions can undermine public confidence if they are perceived as controversial[6].

The Venice Commission (2015) highlights the importance of ensuring that any limitations imposed on judges' speech are proportionate and necessary, rather than overly broad. The aim is to prevent the suppression of legitimate opinions while safeguarding the judiciary's credibility[7].

4. Case Studies and Comparative Analysis

Examining specific cases provides valuable insights into how different legal systems address the issue of judges' freedom of expression.

4.1 Urrutia Laubreaux v. Chile

The case of Urrutia Laubreaux v. Chile is a landmark example of the conflict between academic freedom and judicial responsibilities. Judge Urrutia was sanctioned for writing an academic paper that criticized human rights abuses during the Chilean military regime. The Inter-American Court of Human

[1] Anja Seibert-Fohr, "The Independence of Judges and Their Freedom of Expression: An Ambivalent Relationship," April 19, 2019, https://ssrn.com/abstract=3375038.

[2] Venice Commission, *Report on the Freedom of Expression of Judges*, Opinion 806 (2015), https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD(2015)018-e.

[3] Elena Roca Trías, "Libertad de expresión, independencia, imparcialidad: los jueces en las redes sociales," *Revista Española de Derecho Constitucional* 122 (2021): 13–45, https://doi.org/10.18042/cepc/redc.122.01.

[4] Barrera Rivas, A. "Derechos humanos y democratización de los medios de comunicación." *Revista Latinoamericana de Derechos Humanos* 28, no. 2 (2018). https://doi.org/10.15359/rldh.28-2.3.

[5] Rodríguez, A. R., J. L. E. M. Brand, and J. L. Eloy. *La regulación del derecho a la libertad de expresión: Libertad desde una perspectiva comparada*. Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, 2012. 63 pages. ISBN 978-607-708-128-9. https://iuslatin.pe/la-regulacion-del-derecho-a-la-libertad-de-expresion-desde-una-perspectiva-comparada/.

[6] Tomáš Rychlý, "**Judge on Social Media – Is Silence Golden?**" in *Proceedings from the PILC 2023 Conference*, 2023, https://viaiuris.sk/wp-content/uploads/2023/11/tomas-rychly-pilc-2023.pdf..

[7] Venice Commission, Report on the Freedom of Expression of Judges, Opinion No. 806 (2015), https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD(2015)018-e.

Rights eventually ruled that the sanctions violated his freedom of expression, as the commentary did not compromise any ongoing cases or judicial duties.[1] This case underscores the need for a nuanced approach to judges' speech, particularly in academic settings where critical analysis is essential.

4.2 Rustavi 2 Broadcasting Company v. Georgia

In Rustavi 2 Broadcasting Company v. Georgia, the ECtHR examined whether a judge's impartiality could be compromised due to social media activity by their spouse. The judge's wife had made several critical Facebook posts about a television network involved in a case her husband was presiding over. The Court ruled that while judges cannot control their relatives' opinions, they must remain vigilant about how such expressions could affect public perceptions of their impartiality.[2] This ruling highlights the objective test of impartiality, which assesses whether a reasonable observer would question a judge's neutrality.

Comparing these cases reveals that while judges are afforded some leeway in expressing opinions, any speech that could undermine their impartiality is subject to scrutiny. The American Bar Association has emphasized that judges should avoid social media interactions that could create an appearance of bias, even if their intentions are innocent[3].

5. The Objective Test of Impartiality

The objective test of impartiality is a crucial standard used by courts to determine whether a judge’s conduct, including expressions on social media, might lead to reasonable doubts about their impartiality. This test does not merely consider the judge's subjective intentions but focuses on public perceptions. For example, the ECtHR has consistently held that even the appearance of bias can erode trust in the judiciary[4].

Scholars argue that this objective test is essential for maintaining public confidence. As Climent Gallart (2018) notes, impartiality is not just about the absence of actual bias but also about ensuring that the judiciary appears impartial to the average citizen[5]. This principle is particularly relevant in the digital age, where social media posts can be taken out of context and widely disseminated, increasing the potential for misperception.

6. Social Media: A New Context for Old Challenges

Social media presents unique challenges for judges, who must navigate a digital landscape that prizes openness and instant communication. Unlike traditional media, where comments can be vetted and published with caution, social media platforms encourage spontaneity, which can be risky for judges.

One of the significant challenges posed by social media is the permanence of digital content. Once a statement is made, it can be screenshotted and shared indefinitely, making it impossible to retract entirely. This aspect has been a point of concern in several disciplinary cases involving judges. Judges must therefore exercise caution when using social media, as their posts can be scrutinized long after they are made.

Another issue is the blurring of lines between a judge's private and professional life. Even posts made in a personal capacity can impact a judge's reputation and, by extension, the credibility of the judiciary. As discussed by Trias (2021), maintaining this distinction requires judges to adopt strict self-regulation and possibly abstain from certain forms of online interaction altogether.

---

[1] Inter-American Court of Human Rights, Case of Urrutia Laubreaux v. Chile, Serie C No. 409, Judgment of 27 August 2020, https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_409_esp.pdf.

[2] ECtHR Judgment of 18 July 2019, Rustavi 2 Broadcasting Company Ltd & Others v. Georgia, Case No. 16812/17, http://ehrac.org.uk/en_gb/key-ehrac-cases/rustavi-2-broadcasting-company-ltd-others-v-georgia/

[3] Anne Marie Lancour, *Judicial Use of Social Media: New Guidance*, American Bar Association, May 1, 2013, https://www.americanbar.org/groups/public_interest/child_law/resources/child_law_practiceonline/child_law_practice/vol_32/may-2013/judicial-use-of-social-media/.

[4] Annual Judicial Seminar of the European Court of Human Rights, Exercise of Freedom of Expression by Judges: Social Media Speech by María Encarnación Roca Trías, Strasbourg, 10 September 2021, https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Speech_20210910_Roca_Trias_JY_ENG

[5] Jorge Antonio Climent Gallart, "La jurisprudencia del TEDH sobre la libertad de expresión de los jueces," *Revista Boliviana de Derecho*, no. 25 (2018): 524–35, https://dialnet.unirioja.es/servlet/oaiart?codigo=6263409.

7. Scholarly Opinions and Debates

The academic community is divided over how far restrictions on judges' speech should go. Some scholars argue that judges should refrain entirely from using social media to avoid any appearance of bias. Others believe that social media can be a valuable tool for judges to engage with the public and promote transparency, provided they exercise restraint[1].

Arguments for Strict Limitations

Proponents of stricter limitations argue that even seemingly neutral statements can be politicized, especially in highly polarized societies. Seibert-Fohr (2019) emphasizes that the integrity of the judiciary is paramount, and any action that could erode public trust should be avoided[2].

Arguments for Greater Freedom

On the other hand, some scholars advocate for a more liberal approach, arguing that judges should be able to participate in public discourse. They contend that absolute silence is unrealistic and that judges, as legal experts, can offer valuable insights into contemporary issues without compromising their impartiality[3].

8. Guidelines for Social Media Use by Judges, Practical recommendations

Several legal bodies have issued guidelines to help judges navigate the complexities of social media. The Venice Commission recommends that judges avoid political comments and maintain a neutral online presence. However, these guidelines are not legally binding, leading to inconsistencies in how they are enforced[4].

Some practical recommendations include refraining from commenting on cases, avoiding associations with political movements, and being cautious about the content they "like" or share. Judges are also encouraged to maintain transparency about their social media use and clarify that their opinions are personal and not reflective of the judiciary as a whole[5].

Judicial training programs increasingly include modules on social media ethics. These programs aim to educate judges about the potential risks of online expression and how to mitigate them. Rychlý (2023) argues that ongoing education is essential for adapting to the rapidly changing digital landscape[6].

Conclusion

The use of social media by judges is not just a legal concern but an ethical dilemma. The judiciary must strike a balance between allowing judges to express themselves and ensuring that their conduct does not undermine public confidence. As social media continues to evolve, so too must the guidelines and regulations governing judicial expression. The potential for reputational damage is high, and even a single misstep can have lasting consequences.

Balancing the right to freedom of expression with the necessity of judicial impartiality is a complex but essential endeavor. As this paper has shown, social media adds a layer of complexity to existing debates about judicial speech. Moving forward, clearer standards and a more consistent application of rules across jurisdictions will be crucial in maintaining the delicate balance between

[1] Douglas Kwame, "The Influence of Social Media on Judicial Independence," *Journal of Modern Law and Policy* 4, no. 1 (2024): 49–61, https://doi.org/10.47941/jmlp.2156

[2] Anja Seibert-Fohr, "The Independence of Judges and Their Freedom of Expression: An Ambivalent Relationship," April 19, 2019, https://ssrn.com/abstract=3375038

[3] Somers, Michelle M. "Judicial Ethics in a World of Social Media: The Impartiality Principle and Judges Online: Too Dangerous to Speak, Too Dangerous Not To?" In *Impartiality of Judges and Social Media Approaches, Regulations and Results*, edited by Anja Schoeller, Rule of Law Programme Middle East/North Africa, Konrad Adenauer Stiftung. ISBN 978-3-95721-673-1.https://www.kas.de/documents/265308/265357/Impartiality+of+Judges+and+Social+Media.pdf/eb313aed-88ca-c677-4231-d84c02ee914c?version=1.0&t=1591861554477.

[4] European Commission for Democracy through Law (Venice Commission), *Compilation of Venice Commission Opinions and Reports Concerning Judges*, Strasbourg, July 18, 2023, https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-PI(2023)019-e.

[5] Nina Varsava, "Professional Irresponsibility and Judicial Opinions," *Houston Law Review* 59, no. 1 (2021), https://houstonlawreview.org/article/29552-professional-irresponsibility-and-judicial-opinions.

[6] Tomáš Rychlý, **"Judge on Social Media – Is Silence Golden?"** in *Proceedings from the PILC 2023 Conference*, 2023, https://viaiuris.sk/wp-content/uploads/2023/11/tomas-rychly-pilc-2023.pdf..

expression and independence. Ongoing dialogue and adaptation will be necessary to address these challenges in a way that upholds the integrity of the judicial system.

References:

1. Anja Seibert-Fohr, "The Independence of Judges and Their Freedom of Expression: An Ambivalent Relationship," April 19, 2019, https://ssrn.com/abstract=3375038.
2. Anne Marie Lancour, *Judicial Use of Social Media: New Guidance*, American Bar Association, May 1, 2013, https://www.americanbar.org/groups/public_interest/child_law/resources/child_law_practiceonline/child_law_practice/vol_32/may-2013/judicial-use-of-social-media/.
3. Barrera Rivas, A. "Derechos humanos y democratización de los medios de comunicación." *Revista Latinoamericana de Derechos Humanos* 28, no. 2 (2018). https://doi.org/10.15359/rldh.28-2.3.
4. Douglas Kwame, "The Influence of Social Media on Judicial Independence," *Journal of Modern Law and Policy* 4, no. 1 (2024): 49–61, https://doi.org/10.47941/jmlp.2156.
5. Elena Roca Trías, "Libertad de expresión, independencia, imparcialidad: los jueces en las redes sociales," *Revista Española de Derecho Constitucional* 122 (2021): 13–45, https://doi.org/10.18042/cepc/redc.122.01.
6. Jorge Antonio Climent Gallart, "La jurisprudencia del TEDH sobre la libertad de expresión de los jueces," *Revista Boliviana de Derecho*, no. 25 (2018): 524–35, https://dialnet.unirioja.es/servlet/oaiart?codigo=6263409.
7. Juraj Takáč, "Special Responsibility for Damage," in *Banskobystrické zámocké dni práva: Proceedings of the 4th International Scientific Conference on the Topic 'Strategic Determinants of Legal Norm Creation,'* Vígľaš, November 22–23, 2018, Banská Bystrica: Belianum, 2019, 19–30. ISBN 978-80-557-1555-1.
8. Marian Ďurana and Michal Turošík, "Some Aspects of Development of Labour Contract as a Factor of Individual Welfare," in *Economic and Legal Issues and Challenges of the Labour Market and Individual Well-Being*, Banská Bystrica: Matej Bel University Press - Belianum, 2016, 1–9. ISBN 978-80-557-1089-1.
9. Michelle M. Somers, "Judicial Ethics in a World of Social Media: The Impartiality Principle and Judges Online," in *Impartiality of Judges and Social Media Approaches, Regulations and Results*, edited by Anja Schoeller, Rule of Law Programme Middle East/North Africa of the Konrad Adenauer Stiftung, ISBN 978-3-95721-673-1, https://www.kas.de/documents/265308/265357/Impartiality+of+Judges+and+Social+Media.pdf.
10. Miroslava Dolíhalová, "Selected Reflections on the Position of the President Then and Now: Czechoslovakia vs. Slovak Republic on the Occasion of the Centenary of the Constitutional Charter of 1920," in *Transformations of Law in Space and Time: Proceedings from the Scientific Conference Held on November 30, 2019, at the Faculty of Law of Matej Bel University in Banská Bystrica,* Banská Bystrica: Belianum, 2020, 21–28. ISBN 978-80-557-1692-3.
11. Nina Varsava, "Professional Irresponsibility and Judicial Opinions," *Houston Law Review* 59, no. 1 (2021), https://houstonlawreview.org/article/29552-professional-irresponsibility-and-judicial-opinions.
12. Rodríguez, A. R., J. L. E. M. Brand, and J. L. Eloy. *La regulación del derecho a la libertad de expresión: Libertad desde una perspectiva comparada*. Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, 2012. 63 pages. ISBN 978-607-708-128-9. https://iuslatin.pe/la-regulacion-del-derecho-a-la-libertad-de-expresion-desde-una-perspectiva-comparada/.
13. Sietske Dijkstra, "The Freedom of the Judge to Express His Personal Opinions and Convictions under the ECHR," *Utrecht Law Review* 13, no. 1 (2017): 1–17, https://ssrn.com/abstract=2926418.
14. Somers, Michelle M. "Judicial Ethics in a World of Social Media: The Impartiality Principle and Judges Online: Too Dangerous to Speak, Too Dangerous Not To?" In *Impartiality of Judges and Social Media Approaches, Regulations and Results*, edited by Anja Schoeller, Rule of Law Programme Middle East/North Africa, Konrad Adenauer Stiftung. ISBN 978-3-95721-673-1. https://www.kas.de/documents/265308/265357/Impartiality+of+Judges+and+Social+Media.pdf/eb313aed-88ca-c677-4231-d84c02ee914c?version=1.0&t=1591861554477.

15. Tomáš Rychlý, **"Judge on Social Media – Is Silence Golden?"** in *Proceedings from the PILC 2023 Conference*, 2023, https://viaiuris.sk/wp-content/uploads/2023/11/tomas-rychly-pilc-2023.pdf.

Sources of Law

1. Inter-American Court of Human Rights, Case of Urrutia Laubreaux v. Chile, Serie C No. 409, Judgment of 27 August 2020, https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_409_esp.pdf.
2. Venice Commission, Report on the Freedom of Expression of Judges, Opinion No. 806 (2015), https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD(2015)018-e.
3. ECtHR Judgment of 18 July 2019, Rustavi 2 Broadcasting Company Ltd & Others v. Georgia, Case No. 16812/17, http://ehrac.org.uk/en_gb/key-ehrac-cases/rustavi-2-broadcasting-company-ltd-others-v-georgia/.
4. European Commission for Democracy through Law (Venice Commission), Compilation of Venice Commission Opinions and Reports Concerning Judges, Strasbourg, 18 July 2023, https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-PI(2023)019-e.
5. Annual Judicial Seminar of the European Court of Human Rights, Exercise of Freedom of Expression by Judges: Social Media Speech by María Encarnación Roca Trías, Strasbourg, 10 September 2021, https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Speech_20210910_Roca_Trias_JY_ENG.

Vakhtang Maisaia
Dr., Ph.D. in politics and military science,
Professor, Caucasus International University (CIU)
Member, Polish Association of Political Sciences

HUMAN RIGHT PROTECTION GEOPOLITICS IN EPOCH OF POST-COVID-19 AND ITS IMPLICATIONS TO CURRENT NATION-STATE

Abstract:

A massive challenge to world society in form of virus epidemic dissemination shifts not only global security environment but also daily life of the universe. The virus labeled as COVID-19 emerged in Wuhan province in China has stimulated global smite pandemic wave getting obscured international political system and caused more than 10 thousand death toll in number. Certainly the COVDIV-19 belongs to biological weapon and more concretely affiliated with bacteriological agent of natural origin together with bacteria entities. In accordance to international security provision it ascertains as asymmetrical military threat with trend-centric origin. Unfortunately namely the biological warfare and its agents regulation regime is very weak and plausible and only limited with a special Convention on Biological Diversity signed by 150 countries in 1992 and the Convention on the Prohibition of the Development, Production and Stockpiling of Bacteriological (Biological) and Toxin Weapons and on their Destruction signed in 1972. Since COVID-19 emerged in China, nearly 3,000 people have died and close to 90,000 have been infected (likely an undercount) across dozens of countries, with community transmission now reported in multiple locations in the United States. The pandemic revolution has been revealed completely unpreparedness all nations in the world, including the most developed nations of G7 group and the EU and NATO structures. The COVID-19 tsunami traced through all national borders and endangered everything on its path and destroyed communities in one run.

At this stage, the question of what will happen after the Corona virus pandemic and what impact on the local (national), regional and global levels of development of political processes this unknown phenomenon will have. It is really important to predict and model the development of such scenarios, and to some extent, it is even necessary.

From a general point of view, the geopolitics of the virus, or the geopolitics of the corona virus, has already changed the overall lifestyle at all levels and the rhythm of each person's life. In this regard, four main characteristics can be distinguished, within which we can talk about the effect of its influence. These include:

1) Political model
2) Economic model
3) Social model
4) Psychological model

Based on these four characteristics, we can clarify the development scenario at the local (state) level. This can be discussed on the example of Georgia.

1) **Political model:** In this regard, it is expected that the situation will be complicated and certain political forces will turn the political situation in favor of their own interests, given the post-pandemic conditions. This will be facilitated by the holding of parliamentary elections and the attempt to artificially aggravate the situation;
2) **Economic model:** Of course, the post-pandemic can be followed by a rather large economic recession and the creation of a currency corridor, where Georgian lari (Georgian currency) fluctuations and rising unemployment will be inevitable, which will lead to the reformation of the economic system;
3) **Social model:** Within this component, the situation can become quite critical, and if serious social reforms will not be implemented, such as, for example, "shock therapy" steps in the field of social redistribution. The structure of the social market will change directly and priority will be given to more high-tech professions;

4) **Psychological model:** Here, it is defined a small "pandemic" of social psychosis and psychological disorder, which will be caused by the hidden negative psychological charges accumulated during the quarantine period and the need for its large-scale eruption. Attention should be paid to the approximate increasing process of the criminogenic situation, and to the creating process of an aggressive environment overall, as it should be done in a short period of time.

Human right protections became most valid issue in Post-modernistic period and raised its up to the national value level. However the COVID-19 has been diminished the status and forced to restrict its privilege due to imposition somekind "martial law" prerequisites for providing physical safety for human being and for considering the measure as important stage for achieving national security missions in aegis of the nation-state. The provision is being associated how the political regime style could be transformed into repressive and authoritarian style of governance due to restriction of democratic freedoms due to the COVID-19 effects.

Above-said indicates on how the international society considers human right provision violations and what are criteria's of torture and physical abuse cases. To compare these criteria's to what processes were occurring in the concentration camps organized by the modern authoritarian regimes in the Post-Soviet space (notable in Russia and in Georgia), which is accorded to famous American political scientist Fareed Zakaria could be labeled as "non-liberal democracy" is very possible to make direct correlation with the systematic human right violation confirmed as international crime from the international law perspectives. In that retrospect is important to underpin emergence new type of political regime – labeled as "hybrid authoritarian" or "soft authoritarian" regime on its origin. In this case, it means that these countries are moving rapidly toward incorporating even more illiberal features (less institutional protections of civil liberties)

However, in order to prevent such brutalities and inhuman attitudes there are several international legal acts and resolution under various intergovernmental universal and regional organizations (like, the UN, OSCE, Council of Europe, etc.). Herewith to noteworthy underpin that there are key international legal binding documents augmented above-mentioned provision dealing with prevention and elimination of the human right severe and ultimate infringements and violations in the Penitential system at large. Among these documents could be identified as follow:

- ✓ UN Charter
- ✓ 1948 Universal Declaration of Human Rights
- ✓ 1965 the International Convention on the Elimination of Racial Discrimination
- ✓ 1966 the International Covenant on Civil and Political Rights
- ✓ 1984 the Convention Against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment
- ✓ European Convention on Human Rights and Its Protocols (ECHR)
- ✓ UN Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners
- ✓ The Council of Europe PA Resolution#1900 (2012) "The Definition of Political Prisoner", etc.

Backed up with these solid legally and political binding documents are those important tools and mechanisms promoting further on prohibiting and preventing political purges and implying concrete mechanisms for combatting against those political systems and institutions who are suppressing and repressing key political liberties and freedoms.

Herewith is important to stress out that this above-mentioned case regarding authoritarian regime implications and its harassment atrocities committed including in the Penitential system in 2004-2012 have been verified and confirmed by the following legal documents and papers endorsed and adopted by the Parliament, key political institution in Georgia since 2013. These documents included:

- ❖ "On the Legal Assessment of the Facts of Torture and Inhuman or Degrading Treatment or Punishment in 2004−2012 and the Inadmissibility and Complete Prevention of Their Repetition" – The Resolution of the Parliament of Georgia was adopted on 10 July 2016;
- ❖ Resolution of the Parliament of Georgia "On the Persons Incarcerated on Political Grounds" – the legal binding document was created by the Human Rights and Civil Integration Committee in accordance with the paragraphs a, c, d and e of the Article 3 of the N1900 Resolution (03/10/2012) of the Parliamentary Assembly of the Council of Europe and was adopted on 5th December 2012;

- The Law of Georgia on Amnesty adopted and approved by the Parliament of Georgia on 12th January 2013;
- "A National Strategy for the Protection of Human Rights in Georgia 2014-2020" was adopted by the by the Government of Georgia in April 2014 as a signal of Georgia's readiness to comply with the highest international standards and indicated on de-politicization of the Ministry of Internal Affairs and cancelation of the Ministry of Prisons and Legal Corrections.

These steps and measures have drastically improved situation in Georgia and analysis based on comparative studies method between two authoritarian regimes in Chile and Georgia indications on implication of the international community into national political transformation to eradicate last remnants of the totalitarian governance in 21st century.

Ľubica Saktorová
Associate Lecturer at the Department of International,
European law and Legal communication,
Faculty of Law Matej Bel University in Banská Bystrica, Slovakia;
lubica.saktorova@umb.sk
ORCID ID: https://orcid.org/0000-0001-9204-9909

Miroslava Dolíhalová
Associate Lecturer at the Department of civil and labour law,
Faculty of Law Matej Bel University in Banská Bystrica, Slovakia;
miroslava.dolihalova@umb.sk
ORCID ID: https://orcid.org/0000-0002-9900-7338

NAVIGATING FREEDOM OF EXPRESSION IN THE DIGITAL AGE: LEGAL DISTINCTIONS BETWEEN FACTUAL ASSERTIONS AND EVALUATIVE JUDGMENTS ON SOCIAL MEDIA

Abstract

In the digital age, social media serves as a vital platform for expressing and debating diverse opinions; however, it also presents challenges related to harmful content, misinformation, and hate speech. This article explores the complexities of freedom of expression within social media as recognized by the Court of Justice of the European Union (CJEU). It conceptualizes the legal framework by differentiating between two legal doctrines: factual assertions, which can lead to defamation if proven false, and evaluative judgments, often protected in contexts of opinion or political expression. By analyzing recent decisions from both the CJEU and the Constitutional Court of Slovakia, this study highlights the ongoing refinement of legal doctrines regarding free speech and contributes to a deeper understanding of the regulatory frameworks governing online expression in contemporary society. The article emphasizes how these courts navigate cases where freedom of expression on social media is litigated, focusing on significant rulings that balance individual rights against societal interests. Furthermore, it discusses the implications of these rulings for users, platforms, and states, providing a comprehensive overview of the evolving landscape of freedom of expression in the context of social media.

Keywords: Freedom of Speech, Human Rights Online, Social Media, Factual Statements, Evaluative Judgments

1. Introduction

Freedom of expression is a fundamental right essential for the functioning of democratic societies, fostering an environment where diverse opinions can be expressed, debated, and deliberated. In Europe, this right is protected at multiple levels. The European Convention on Human Rights[1], particularly Article 10, affirms that everyone has the right to freedom of expression, encompassing the freedom to hold opinions and to receive and impart information without interference from public authorities. This protection is further reinforced by the Charter of Fundamental Rights of the European Union[2], which explicitly addresses freedom of expression in Article 11, providing comprehensive safeguards for this essential right. Despite its robust legal framework, freedom of expression is not absolute. Article 10 also outlines provisions for restrictions that must be "prescribed by law" and "necessary in a democratic society" to protect various interests such as national security, public order, health, and morals. Striking a balance between these competing interests and the need to uphold freedom of expression poses ongoing challenges for European courts and institutions. The role of social media in shaping public discourse in

[1] Council of Europe. (1950). Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms. *European Treaty Series, No. 5*. Adopted on 4 November 1950, Rome.
[2] European Union. (2012). Charter of Fundamental Rights of the European Union, 2012/C 326/02. *Official Journal of the European Union*, C 326, 391–407.

Europe is increasingly significant. These platforms have transformed how individuals and groups express themselves, communicate, mobilize, and influence political and social narratives. As social media becomes central to public discourse, it intersects with concerns regarding the regulation of harmful content, misinformation, and hate speech. This evolving landscape has prompted a series of legal developments at the Court of Justice of the European Union (CJEU), which are instrumental in navigating the balance between protecting freedom of expression and regulating online content[1].

This article focuses on recent case law related to freedom of expression on social media platforms as adjudicated by both the CJEU and the Constitutional Court of Slovakia. It highlights key decisions and their implications for users, platforms, and states. The analysis centres on how these courts address cases involving freedom of expression on social media within a legal framework that distinguishes between factual assertions – potentially leading to defamation if proven false – and evaluative judgments – often protected in contexts of opinion or political expression. The methodological approach employed in this research is doctrinal legal analysis, examining how the CJEU interprets freedom of expression on social media through the critical lens of factual assertions versus evaluative judgments. This framework allows for a nuanced understanding of European jurisprudence regarding online expression while offering insights into how these courts balance fundamental rights against the challenges posed by digital platforms. The first part will provide an overview and analysis of three recent cases ruled by the CJEU on this topic. The subsequent sections will delve into these selected cases through the lens of legal distinctions between evaluative judgments and factual statements in relation to freedom of expression on social media. Finally, this article will explore the legal frameworks and judicial interpretations within Slovakia concerning the intersections of freedom of expression and hate speech.

2. Recent Developments in Case Law of the Court of Justice of the European Union (CJEU)

2.1 Case C-401/19, Republic of Poland v. European Parliament and Council of the European Union (2022): Balancing Copyright and Freedom of Expression[2]

The **Judgment of the Court of Justice of the European Union (CJEU)** in **Case C-401/19**, delivered on 26 April 2022, examined the compatibility of Article 17(4) of Directive (EU) 2019/790[3] with the right to freedom of expression and information enshrined in Article 11 of the EU Charter of Fundamental Rights. The case arose from an action brought by Poland, which argued that the provision imposed obligations on online content-sharing service providers that could lead to undue restrictions on lawful expression. Article 17 of Directive 2019/790 establishes a liability regime for online platforms, requiring them to ensure the unavailability of unauthorized copyrighted material uploaded by users unless they make "best efforts" to obtain authorization or prevent such uploads through proactive measures. Poland contended that these measures, often necessitating the use of automated content filters, might result in over-blocking lawful content, thereby infringing on users' rights to freedom of expression and information.

The Court acknowledged that the obligations under Article 17(4) constitute a limitation on the right to freedom of expression, as they require platforms to engage in preventive content monitoring. This monitoring creates a risk of lawful content being unjustly blocked, particularly material covered by copyright exceptions such as parody, criticism, or review. Nevertheless, the Court found that the limitation is justified under Article 52(1) of the Charter of fundamental rights of the European Union[4], which permits restrictions on fundamental rights if they pursue legitimate objectives, respect the essence of those rights, and are proportionate. The directive's objectives of protecting intellectual property rights,

[1] Kapelańska-Pręgowska, J., & Pucelj, M. (2023). Freedom of Expression and Hate Speech: Human Rights Standards and Their Application in Poland and Slovenia. Laws, 12(4), 64. Available at: https://doi.org/10.3390/laws12040064. Aswad, E., & Kaye, D. (2022). Convergence & Conflict: Reflections On Global And Regional Human Rights Standards On Hate Speech. *Northwestern Journal of Human Rights*, 20, 165. Koltay, A. (2021). The protection of freedom of expression from social media platforms. Mercer Law Review, 73, 523.

[2] *Republic of Poland v. European Parliament & Council of the EU*, C-401/19, 2022 E.C.R. (Apr. 26, 2022).

[3] European Parliament and Council of the European Union. (2019). Directive (EU) 2019/790 of the European Parliament and of the Council of 17 April 2019 on copyright and related rights in the Digital Single Market and amending Directives 96/9/EC and 2001/29/EC. Official Journal of the European Union, L 130, 92–125.

[4] European Union. (2012). Charter of Fundamental Rights of the European Union, 2012/C 326/02. Official Journal of the European Union, C 326, 391–407.

as guaranteed under Article 17(2) of the Charter, were deemed legitimate, and its safeguards sufficient to mitigate the risks to freedom of expression.

The Court highlighted several safeguards built into the directive. Article 17 explicitly prohibits general monitoring obligations and mandates that platforms make "best efforts" to comply with their obligations in accordance with high industry standards. Measures must evolve in response to technological developments to avoid excessive restrictions on lawful content. Furthermore, Article 17(7) guarantees that measures taken by platforms cannot result in the blocking of lawful content, including that protected by mandatory exceptions and limitations such as quotation, parody, or review. Article 17(9) provides users with complaint and redress mechanisms, ensuring decisions to disable or remove content are subject to human review. In assessing proportionality, the Court concluded that the directive strikes an appropriate balance between the rights of copyright holders and those of users. The use of automated filtering tools is permissible but must adhere to principles of transparency and proportionality, ensuring that lawful content is not unduly restricted[1]. The Court emphasized that these safeguards, coupled with the evolving nature of the directive's implementation, adequately protect users' rights while enabling effective enforcement of copyright.

The Court dismissed Poland's action, holding that Article 17(4) of Directive 2019/790 complies with the Charter. The judgment affirms the EU's commitment to balancing the protection of intellectual property with the safeguarding of fundamental rights, particularly freedom of expression, in the digital environment. This decision establishes a significant precedent in navigating the intersection of intellectual property enforcement and fundamental rights in the online context.

2.2 Joined Cases C-682/18 and C-683/18, YouTube and Cyando (2021): Platform Liability for User-Uploaded Content[2]

The joined cases C-682/18 and C-683/18, YouTube and Cyando (2021), adjudicated by the Court of Justice of the European Union (CJEU), addressed critical questions regarding the liability of online platforms for copyright infringement arising from user-uploaded content. In its landmark ruling, the CJEU held that platforms like YouTube and Cyando are not inherently liable for copyright infringements simply because they host user-generated content. Liability arises only if platforms deliberately facilitate the distribution of infringing content, such as by actively encouraging illegal sharing, or fail to act expeditiously upon receiving clear and specific notification of infringements.

This ruling underscores that platforms are not obligated to actively monitor all content uploaded by users, reflecting the prohibition against general monitoring obligations under the E-Commerce Directive[3]. The Court struck a balance between enforcing copyright laws and safeguarding freedom of expression and innovation online, noting that excessive monitoring could stifle lawful creativity and expression.

By clarifying the conditions under which platforms may be held liable, the judgment delineates a framework that allows platforms to provide spaces for communication and content sharing while holding them accountable for failing to address known illegal activities. The decision also ensures that copyright holders retain the ability to seek injunctions against platforms when specific infringements are not addressed.

2.3 Case C-18/18, Glawischnig-Piesczek v. Facebook Ireland (2019): Global Takedown Orders and Defamation[4]

The case *C-18/18, Glawischnig-Piesczek v. Facebook Ireland* (2019) presented a pivotal ruling by the Court of Justice of the European Union (CJEU) concerning the responsibilities of online platforms regarding defamatory content. Specifically, this case involved a request for Facebook to remove posts

[1] Takáč, J. (2016). Ochrana a vymožiteľnosť práva duševného vlastníctva. In J. Cirák & I. Podhorec (Eds.), *LEXe - Vymožiteľnosť práva: Zborník je výberom z príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie LEXe*, ktorá sa konala dňa 8. septembra 2016 v Beladiciach (pp. 141–150).

[2] Y*ouTube & Cyando*, Joined Cases C-682/18 & C-683/18, 2021 E.C.R. (June 22, 2021).

[3] European Parliament and Council of the European Union. (2000). Directive 2000/31/EC of the European Parliament and of the Council of 8 June 2000 on certain legal aspects of information society services, in particular electronic commerce, in the Internal Market. Official Journal of the European Communities, L 178, 1–16.

[4] *Glawischnig-Piesczek v. Facebook Ireland*, C-18/18, 2019 E.C.R. (Oct. 3, 2019).

deemed defamatory against Austrian politician Eva Glawischnig-Piesczek. The court upheld that national courts could enforce orders requiring platforms to remove illegal content, not just within their domestic jurisdictions but globally, as long as the content is considered illegal under EU law.

This ruling carries far-reaching implications for content moderation policies across social media platforms, including Facebook and others. By allowing for global takedown orders, the CJEU has set a precedent that platforms must be proactive in ensuring that their users do not access content recognized as defamatory or otherwise harmful, regardless of where that content is hosted.

A core issue raised by the ruling is the challenging balance between freedom of expression and the need to protect individuals from defamatory speech online. While the decision emphasizes the importance of protecting personal rights, it also raises concerns about potential overreach where platforms may excessively monitor or censor content to comply with takedown orders. The risk is that legitimate speech could be suppressed in the process, particularly when the definitions of defamation might vary significantly between jurisdictions.

Overall, the *Glawischnig-Piesczek* case reshapes the landscape of online discourse by reinforcing the notion that platforms can be held accountable for the content they host, while concurrently navigating the complex interplay between protecting reputations and safeguarding free speech across borders.

3. The Intersection of Freedom of Expression and Hate Speech: Legal Frameworks and Judicial Interpretations in Slovakia

The internet and social media have facilitated various communication genres, enabling widespread and rapid opinion-sharing. However, hate speech imposes a contemporary challenge on individuals and communities, given the user anonymity, freedom, and inadequate regulation. Therefore, it is imperative to identify the perpetrators responsible for spreading hate content and examine their behavior to prevent and mitigate the negative impact[1].

Even in the conditions of the Slovak Republic, expressing oneself on the Internet brings enormous advantages, such as freedom of speech, instant sharing of ideas, and the possibility to communicate with people all over the world. However, this freedom is also associated with serious risks and dangers that only a few are aware of. Today's Internet is a place where virtually every opinion is instantly available to the public. However, this also opens up space for the spread of hate ("hate speech") and mis-information. The term "freedom of expression" primarily includes the right to disseminate one's opinions and ideas and to share information in any form, and this right produces an associated prohibition of censorship[2]. It is obvious that the given issue is very resonant in the contemporary world, and the discussion about it is very often full of passion and many questions arise from it, to which the existing legislation and even the judicial practice of democratic states do not provide exact and unambiguous answers. Judicial authorities, including the Constitutional Court of the Slovak Republic, discussed cases in which the underlying dispute was the violation of freedom of expression and the right to information. Questions emerged from the above, such as which expression and in what forms do we consider an interference with the personal rights of an individual? Should public speech available on social media and the press that is critical of another person be penalized?

Within the framework of the legal regulation of the Slovak Republic, the Constitution of the Slovak Republic from September 1, 1992 (Act No. 460/1992 Coll.) is the hierarchically highest-ranking legal regulation valid in the Slovak Republic. And it is in this legislation in question that freedom of expression is enshrined in Article 26 of Political Rights: "(1) *Freedom of expression and the right to information are guaranteed*". Everyone has the right to express their opinions in words, in writing, in print, in images or in any other way[3], and to freely seek, receive and disseminate ideas and information regardless of national borders, the above continues with paragraph 3, which exactly prohibits censorship. Within the international context of freedom of expression and the right to information, we find the guarantee of these rights in Article 10 of the Convention for the Protection of Human Rights and

[1] Perera, S., Meedin, N., Ahangama, S., Caldera, M., & Perera, I. A comparative study of the characteristics of hate speech propagators and their behaviours over Twitter social media platform. *Heliyon.* Available at: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844023063053.

[2] Bhagwat, A., & Weinstein, J. (2021). Freedom of Expression and Democracy. Oxford University Press, pp. 82–105.

[3] Cirák, J. (1994). Protection of personality in Slovak civil law. Studia Iuridica Bratislavansia, Nr. 2. Bratislava: PF UK

Freedoms[1]: "*Everyone has the right to freedom of expression. This right includes the freedom to hold opinions and to receive and impart information or ideas without the interference of state authorities and regardless of borders*". Strengthening this right to freedom of expression is also supported by another international act, namely the Universal Declaration of Human Rights in Article 19: "*Everyone has the right to freedom of belief and expression, this the law does not allow anyone to suffer harm because of his beliefs and includes the right to seek, receive and impart information and ideas by any means and regardless of borders of the state".*

Freedom of expression is crucial to democracy. It means that everyone can take part in political discussions, and the media can hold those who are in power to account[2]. A free, independent, and diverse media plays the role of a "public watchdog", keeping people informed and holding power to account. In this consideration, we will point out the fragility of legal assessment in disputes concerning the competition in the dispute between the violation of freedom of expression and the right to the protection of personality[3]. Freedom of expression in Slovakia is protected by the legal system and the courts, but is subject to certain restrictions, especially in cases related to the protection of personal honour, national security, public order or the rights of others. At the same time, court decisions are based on the principle that freedom of expression is a fundamental right in a democratic society, but must be balanced with the protection of other rights and freedoms[4].

From the finding of the Constitutional Court number III. ÚS 385/2012 it is clear that the judicial authorities agree to respect the limitation clause of Article 26 of the Constitution and Article 10 paragraph 2 of the Convention on the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms. However, in this issue, there is a difference in legal assessments in individual instances of the judicial process[5]. In other words, in accordance with the provisions in question, anyone who exercises freedom of expression also has certain obligations and bears a certain responsibility, within which they must not exceed certain boundaries established in the interests of state security, protection of the rights and freedoms of others and other relevant social needs defined here. However, the exceptions limiting freedom of expression presented in this way require a narrow interpretation, where the need to limit freedom of expression must be demonstrated in a convincing manner, given the importance of this freedom guaranteeing the spirit of tolerance in a democratic society. In this dispute, the plaintiff primarily claimed the right to the protection of personality, which results from Act no. 40/1964 Coll. Civil Code[6]. The first-instance court recognized the plaintiff's violation of this right and imposed on the applicant the obligation to publish an adequate apology and the obligation to compensate the plaintiff for non-pecuniary damage in money. However, the applicant disagreed with the decision of the first-instance court and appealed the judgment in question to the second-instance court. According to the complainant, the second-instance court violated her fundamental right guaranteed by Art. 26 par. 1, 2 and 4 of the Constitution and the right guaranteed by Art. 10 par. 1 and 2 of the Convention. In the complaint, the complainant argues by referring to the jurisprudence of the Strasbourg law enforcement bodies on the issues of the scope and content of freedom of expression, which emphasized that Article 10 protects not only the substance of the expressed ideas

[1] Council of Europe. (1950). Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms. European Treaty Series, No. 5. Adopted on 4 November 1950, Rome.

[2] Lindtner, D. Freedom of speech and freedom after speech. Available at: https://www.pravnelisty.sk/monitoring-literatury/a874-sloboda-prejavu-a-sloboda-po-prejave [Accessed 31 November 2024].

[3] Laurent, J., Chmiel, N., & Hansez, I. (2020). Personality and safety citizenship: The role of safety motivation and safety knowledge. Heliyon, 6(1), e03201. ISSN: 2405-8440. Available at: https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03201.

[4] Ďurana, M. (2018). Príčinná súvislosť ako predpoklad vzniku zodpovednosti = Causality as assumption of liability. In M. Turošík & A. Ševčiková (Eds.), Banskobystrické zámocké dni práva: Zborník z 3. ročníka medzinárodnej vedeckej konferencie na tému „Identifikácia únosnej miery autonómie právnych odvetví a súčasnej potreby ich synergie," 23.-24. november 2017, Vígľaš. Sekcia súkromného práva (pp. 83–90). Banská Bystrica: Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela - Belianum.

[5] Ševcová, K. (2018). Preliminary questions before civil courts and the impact of the European Union law in the light of their future direction. *European Studies: The Review of European Law, Economics and Politics*, 5 (2018), 191–204. Praha: Wolters Kluwer.

[6] § 11: *„A natural person has the right to the protection of his personality, especially life and health, civil honor and human dignity, as well as privacy, his name and expressions of a personal nature".*

and information but also the form through which they are disseminated. The applicant went on to argue that the protection of offensive, shocking or disturbing ideas forms part of the requirements of pluralism, tolerance, and liberal thinking, without which there is no democratic society. The complainant further highlighted the fact that, in the context of her case, she points to significantly wider limits of admissibility of criticism of persons of public interest, who, as a rule, consciously and openly expose themselves to detailed scrutiny by journalists and the wider public, and are thus obliged to show a greater degree of tolerance in the case of criticism of their proceedings.

Despite the aforementioned diversity of jurisprudence, there are several basic orientation criteria in the field of defamation disputes that are usually taken into account when solving the issue of the protection of personal rights in conflict with freedom of expression, and by systematic assessment of which it is possible to conclude whether priority will be given to the protection of freedom of expression or, on the contrary, to personal rights[1]. The stated basic criteria include the status of the person whose personal rights were affected, the content and form of the speech, the status of the author of the speech, and the intention, goal, and motive of the author of the speech. When assessing the degree of interference with personal rights, the content of this speech itself is always a key criterion for assessing the necessary degree of protection of freedom of expression. From the point of view of this criterion, it is necessary to consider primarily the extent to which the speech relates to political matters or matters of public interest. It is also relevant whether the content of the speech is formulated as a factual statement or as an evaluative judgment.

In the case of statements having the character of statements of fact, the attribute of truth or falsity is assessed, but in the case of the expression of opinions (evaluative judgments), this is not possible due to the nature of the matter. The starting decision on this issue is the case of *Lingens v. Austria* (judgment of the European Court of Human Rights of July 8, 1986, complaint no. 9815/82)[2], where the ECHR qualified the requirement to prove the truth of the evaluation judgment as contrary to Art. 10 of the Convention, thus violating freedom of expression ("the existence of facts can be proven, but the truth of evaluative judgments cannot be proven").

The categorization of statements into statements of fact and evaluative judgments represents two model attributes that can be assigned to individual statements, while in borderline and disputed cases one statement can contain both the attribute of statement of fact and the attribute of value judgment. In addition, the assessed statement must be evaluated in a wider context, and thus the overall tone of the speech in question will be decisive. In the aforementioned direction, the jurisprudence of the Constitutional Court also adopted the approach of the ECHR, which protects evaluative judgments whose subjective nature precludes proof of truth, as long as they are based on a sufficient factual basis (see, for example, the judgments of the ECHR *Jerusalem v. Austria* of February 27, 2001, complaint No. 26958/95[3]; *Dyuldin and Kislov* of 31 July 2007, complaint No. 25968/02[4]). In conclusion, the Constitutional Court stated that the previous decisions of the acting courts were not based on an acceptable evaluation of the relevant facts. Therefore interference with the applicant's freedom of speech was not necessary in a democratic society. The Constitutional Court therefore concluded that the applicant's fundamental right guaranteed by Art. 26 par. 1 and 2 of the Constitution and the right guaranteed by Art. 10 par. 1 of the Convention were violated.[5]

The jurisprudence of the ECHR, which the Constitutional Court constantly takes into account in its decision-making activities and which covers cases of collision between the right to privacy and the right to freedom of expression, is characterized by considerable diversity, where each case is unique,

[1] Ondrová, J., & Úradník, M. (2022). The public power bodies proceeding adequate length as a condition for the just trial. In I. A. Hrdina & M. Forejtová (Eds*.), Naděje právní vědy 2021: Legal science in practice* (pp. 545–551). Pilsen: University of West Bohemia in Pilsen.

[2] European Court of Human Rights. (1986). Lingens v. Austria (Judgment of July 8, 1986, Application No. 9815/82). Strasbourg: European Court of Human Rights.

[3] European Court of Human Rights. (2001). Jerusalem v. Austria (Judgment of February 27, 2001, Application No. 26958/95). Strasbourg: European Court of Human Rights.

[4] European Court of Human Rights. (2007). Dyuldin and Kislov v. Russia (Judgment of July 31, 2007, Application No. 25968/02). Strasbourg: European Court of Human Rights.

[5] compare the finding of the Constitutional Court number IV. ÚS 472/2012-61

therefore it is not possible to draw strict general rules from it, just on the contrary, these cases require a proper assessment of the factual circumstances of the case and a subsequent careful balancing of these mutually contradictory guarantees.

4. Conclusion

In conclusion, this article has examined the intricate relationship between freedom of expression and social media within the evolving legal landscape shaped by recent rulings from the Court of Justice of the European Union (CJEU) and insights from the Constitutional Court of Slovakia. The analysis underscores the critical distinction between factual assertions and evaluative judgments, which serves as a foundational element in adjudicating cases related to online expression. The CJEU's rulings in significant cases such as Republic of Poland v. European Parliament, YouTube and Cyando, and Glawischnig-Piesczek v. Facebook Ireland illustrate how CJ EU navigates the delicate balance between protecting individual rights and addressing societal concerns regarding harmful content, misinformation, and defamation. These decisions affirm that while freedom of expression is a cornerstone of democratic societies, it is not without limitations. The courts have recognized that restrictions must be necessary, proportionate, and legally justified to protect other fundamental rights, such as intellectual property and personal reputation. Moreover, insights from Slovak jurisprudence highlight ongoing challenges in regulating hate speech while safeguarding free expression. The Constitutional Court's interpretations reflect a growing recognition of the need for a nuanced approach to content moderation on social media platforms, particularly in light of the rapid dissemination of harmful content online.

As social media continues to transform public discourse, legal frameworks must adapt accordingly. This article contributes to a deeper understanding of how courts balance these competing interests and sets a precedent for future cases involving online expression. Ultimately, fostering an environment that protects both freedom of expression and individual rights will require ongoing dialogue among lawmakers, judicial authorities, and society at large.

Résumé

The article examines the complexities of freedom of expression on social media, focusing on recent rulings by the Court of Justice of the European Union (CJEU) and the Constitutional Court of Slovakia. It distinguishes between factual assertions, which may lead to defamation if false, and evaluative judgments, often protected as opinions. Key cases analyzed include C-401/19, addressing copyright and expression balance; C-682/18 and C-683/18, clarifying platform liability for user-generated content; and C-18/18, which allows global takedown orders for defamatory content. The article emphasizes the ongoing challenges in regulating harmful online speech while safeguarding individual rights, highlighting the need for a nuanced legal framework that adapts to the evolving digital landscape. Overall, it contributes to understanding how courts navigate the intersection of free speech, misinformation, and hate speech in contemporary society.

Bibliography

1. Aswad, E., & Kaye, D. (2022). Convergence & Conflict: Reflections On Global And Regional Human Rights Standards On Hate Speech. *Northwestern Journal of Human Rights*, 20, 165.
2. Bhagwat, A., & Weinstein, J. (2021). *Freedom of Expression and Democracy*. Oxford University Press, pp. 82–105. ISBN: 9780198827580.
3. Cirák, J. (1994). Protection of personality in Slovak civil law. *Studia Iuridica Bratislavansia*, Nr. 2. Bratislava: PF UK. ISBN: 80-7160-060-1.
4. Ďurana, M. (2018). Príčinná súvislosť ako predpoklad vzniku zodpovednosti = Causality as assumption of liability. In M. Turošík & A. Ševčiková (Eds.), Banskobystrické zámocké dni práva: Zborník z 3. ročníka medzinárodnej vedeckej konferencie na tému "Identifikácia únosnej miery autonómie právnych odvetví a súčasnej potreby ich synergie", 23.-24. november 2017, Vígľaš. Sekcia súkromného práva (pp. 83–90). Banská Bystrica: Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela - Belianum.
5. Kapelańska-Pręgowska, J., & Pucelj, M. (2023). Freedom of Expression and Hate Speech: Human Rights Standards and Their Application in Poland and Slovenia. *Laws*, 12(4), 64. Available at: https://doi.org/10.3390/laws12040064.

6. Koltay, A. (2021). The protection of freedom of expression from social media platforms. *Mercer Law Review*, 73, 523.
7. Laurent, J., Chmiel, N., & Hansez, I. (2020). Personality and safety citizenship: The role of safety motivation and safety knowledge. *Heliyon*, 6(1), e03201. ISSN: 2405-8440. Available at: https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03201.
8. Lindtner, D. Freedom of speech and freedom after speech. Available at: https://www.pravnelisty.sk/monitoring-literatury/a874-sloboda-prejavu-a-sloboda-po-prejave [Accessed 31 November 2024].
9. Perera, S., Meedin, N., Ahangama, S., Caldera, M., & Perera, I. A comparative study of the characteristics of hate speech propagators and their behaviours over Twitter social media platform. *Heliyon.* Available at: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844023063053.
10. **Ševcová, K. (2018). Preliminary questions before civil courts and the impact of the European Union law in the light of their future direction. *European Studies: The Review of European Law, Economics and Politics*, 5 (2018), 191–204. Praha: Wolters Kluwer. ISBN: 978-80-7598-492-0.**
11. **Takáč, J.** (2016). Ochrana a vymožiteľnosť práva duševného vlastníctva. In J. Cirák & I. Podhorec (Eds.), *LEXe – Vymožiteľnosť práva: Zborník je výberom z príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie LEXe, ktorá sa konala dňa 8. septembra 2016 v Beladiciach* (pp. 141–150). Banská Bystrica: Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela - Belianum. ISBN: 978-80-557-1229-1.
12. Ondrová, J., & Úradník, M. (2022). The public power bodies proceeding adequate length as a condition for the just trial. In I. A. Hrdina & M. Forejtová (Eds.), *Naděje právní vědy 2021: Legal science in practice* (pp. 545–551). Pilsen: University of West Bohemia in Pilsen. ISBN: 978-80-261-1048-4.

Oliver B. Steward
Ph.D (Assoc. Prof.)
oliver.steward@outlook.com

DEEPFAKES, MISINFORMATION AND ITS IMPACT ON DEMOCRACY IN THE AGE OF AI.

Artificial Intelligence (AI) has bridged the gap between the physical aspects of democracy and brought with it technical, ethical and moral dilemmas and implications. This conference paper will provide an overview of democracy in a 'digital age' by examining the dangers of misinformation and how AI-generated 'deepfakes' can impact the public's faith in the democratic process by asking: Are 'deepfakes' a threat to democracy? Also, this new technology has already been used as a form of 'political warfare' as evident in the opening months of the Russo-Ukrainian War. In addition, this paper highlights the impact of 'deepfakes' on the 2023 Slovakian General Election. Furthermore, this paper also examines the lead-up to the UK 2024 General Election as well as highlighting further risk factors. Importantly, it is also necessary to examine the use of deepfakes as a form of 'political satire'. Lastly, this paper concludes with a summary of key policy implications and future considerations.

KEYWORDS: ***Artificial Intelligence, Deepfakes, Misinformation, Democracy, Digital***

PRELIMINARY CONSIDERATIONS.

The speed of artificial intelligence (AI) and its implications on democracy in the 2020s and beyond are enormous, and with it comes unique challenges both at a national and global level. This paper will explore the potential dangers of misinformation and how AI can impact public faith in the democratic process. We must first ask ourselves: what is a 'deepfake' technology? According to the political online editorial, *The Conversation,* "Deepfake technology is a recent technological development that essentially allows people to create videos of events that never happened" (Twomey, Linehan, and Murphy, 2023). In the context of its potential uses in propaganda, and information warfare, AI-generated 'deepfakes' can be considered "well suited to spreading of disinformation, misinformation and fake news on social media platforms and elsewhere" (Ibid). They are at the leading edge of online, video-based disinformation and, if left unchallenged, could have profound implications for democracy as well as media and journalism, more broadly. However, the "mass production and diffusion of deepfakes by malicious actors could present the most serious challenge yet to the authenticity of online political discourse. Images have stronger persuasive power than text and citizens have comparatively weak defences against visual deception of this kind" (Vaccari, and Chadwick, 2020: 2). In addition, there is a potential role for 'deepfakes' in the form of political satire in raising issues of global significance such as climate change. Now, this paper will turn towards the discussion of how AI-generated technology and 'deepfakes' are used in both propaganda and political warfare.

DEMOCRACY IN A DIGITAL AGE: MALICIOUS BOTS, 'DEEPFAKES' & POLITICAL WARFARE.

Historically, in 2016, we witnessed the rise of Russian political bot activity, which was evident in the U.S. Presidential election in 2016, the Brexit Referendum, and the 2017 UK General election, all of which "spread disinformation and 'fake news' across social media" (Watson, 2024). The UK Intelligence and Security Committee has argued that "Russia currently poses a significant threat to the UK on a number of fronts – from espionage to interference in democratic processes, and to serious crime" (House of Commons, 2020: 19). However, as technology has improved, so have the means of interference of democratic procedures and processes. In the opening months of the Ukraine invasion of 2022, there was widespread use of 'deepfakes' (Twomey, Ching, Aylett, Quayle, Linehan, and Murphy, 2023), including a purported fake video of President Zelensky calling on soldiers to lay down their arms and surrender to the Russians (Burgess, 2022). In modern liberal democracies: "[the] Politicians and electoral teams are increasingly looking to harness 'big data' to maximise the effectiveness of their campaigns, looking to influence voters and gain an edge at the polls. But what happens when AI and machine learning are used unlawfully to manipulate voters?" (Watson, 2024). This is evident in the use of artificial

intelligence and the creation of 'deepfake' imagery. Now, this paper will examine the case of the 2023 Slovakian election, the recent 2024 UK General Election and, in particular, the impact 'deepfakes' had on the democratic process.

SLOVAKIA'S ELECTION: 'DEEPFAKES', AI AND THE POTENTIAL FOR POLITICAL INTERFERENCE BY RUSSIA.

The second example demonstrating the malicious influence of AI-generated 'Deepfakes' was seen in the Slovakian elections, where an audio recording was posted on the Social Media network Facebook. According to Wired, (2023) the video consisted of "two voices: allegedly, Michal Šimečka, who leads the liberal Progressive Slovakia party, and Monika Tódová from the daily newspaper *Denník N*. They appeared to be discussing how to rig the election, partly by buying votes from the country's marginalized Roma minority" (Meaker, 2023). This deep fake AI-generated video was shared thousands of times, and it is very difficult if not impossible to stop once it is shared. In terms of the technical aspects, the "recording was a hoax synthesized by an artificial intelligence tool trained on samples of the speakers' voice" (Zuidijk, 2023). However, in terms of the context of the elections, these 'deepfakes' were, not in part, due to Slovakia's election rules where the media and politicians are supposed to stay silent ahead of the poll opening. Therefore, because of these election rules, "the post was difficult to widely debunk. And, because the post was audio, it exploited a loophole in Meta's manipulated-media policy, which dictates only 'faked videos' – where a person has been edited to say words they never said – go against its rules" (Meaker, 2023). Interestingly the result of the Slovakian election was that the pro-NATO, Progressive Slovakia, had lost to SMER, "which campaigned to withdraw military support to its neighbour, Ukraine" (Ibid). Therefore, this paper argues it is quite possible that Russia did indeed have a role this particular disinformation campaign, as we can see how Moscow benefited from the election of a political party that is against further military aid to Ukraine. As such, the Slovakian case should serve as a warning of the impact that AI-generated bots and 'deepfakes' can have upon the processes and outcomes of a European election. Now, this paper will turn to examine the UK 2024 General Election.

THE CONTEXT OF THE RECENT UK GENERAL ELECTION 2024: MISINFORMATION & THE CHALLENGES POSED BY AI-TECHNOLOGY.

The recent 2024 UK General Election, where the Labour Party achieved a stunning victory after a relatively short electoral campaign, is an interesting case study of the relative impact, as well as potential vulnerabilities, that British democracy exhibits concerning 'deepfakes', AI-bots, and mis-information. Last year the, then Leader of His Majesty's Opposition, Sir Keir Starmer suffered a 'deepfake' video that gained many views. "Fears over the proliferation of AI-generated media, known as deepfakes, intensified [as] an audio clip appearing to show UK opposition leader Keir Starmer swearing at staffers went viral" (Bristow, 2023). This viral 'deepfake' of Sir Keir Starmer reached over 1.5 million views. Although Members of Parliament from across the political spectrum warned the clip was fake" on 6th October, by the 7th October "it was still gathering views on X, formerly known as Twitter, and approaching nearly 1.5 million hits" (Ibid). However, interestingly, despite the potential challenges posed by AI and 'deepfakes' a recent study by the Alan Turing Institute had shown: "There is no evidence that AI-enabled misinformation meaningfully impacted recent UK or European election results" (Stockwell, 2024a: 3).

However, it may be attributable to the unique context of the UK elections. The factors behind this relatively low volume of 'deepfakes' were "the short campaigning period, and relative confidence in the outcome from opinion polls – which all reduced the incentives for malicious interference" (Stockwell, 2024a: 10). In other words, the unique context of the 2024 British General Election restricted the impact of deepfakes, including the relative confidence of the British public in the outcome of opinion polls predicting a Labour Party victory, and a deeply unpopular ruling Conservative Party facing electoral defeat were all important factors to take into consideration.

In addition, in terms of risk factors, UK lawmakers are concerned about these new developments in AI-created 'deepfakes'. Furthermore, a YouGov survey in May of more than 100 Members of Parliament in the UK "showed the rise of AI-generated content was their top concern surrounding AI applications." (Bristow, 2023). This leads us to a very genuine concern relating to legislative materials that can be accessed freely. One such vulnerability is the accessibility of our parliamentary records,

including Member of Parliament's questions, speeches, and debates. *Hansard* is the UK parliamentary record kept on each statement, speech or interjection that a Member of Parliament gives and is kept in a digital library – offering a potential wealth of information to those who wish to mislead and disrupt the UK parliamentary democratic process. This could "massively assist the training of AI models to make even more realistic fakes of politicians" (Ibid). Interestingly in the case of the UK, from a legal standpoint, no regulator is responsible for stopping the use of these records and, in my humble opinion, the legislation needs to be urgently updated to keep up with technology.

This brings us to a very important legal question as to who regulates the content. Should it be the state or the platform themselves? However, there is another institutional issue to consider, and that is the platforms themselves. The social media platform, X states that: "You may not engage in behaviors that manipulate X or artificially impact how content is discovered and amplified." (X, 2024). This includes, "manipulated, or out-of-context media that may result in widespread confusion on public issues, impact public safety, or cause serious harm ("misleading media")" (Ibid). However, while there is a stated policy, does X's rhetoric match up with its online practices?

In the context of the legal aspects of 'deepfakes', the question this paper poses is do we have an adequate regulatory framework in the United Kingdom to deal with deepfakes? As we are, in practice, dealing with multinational corporations, such as Facebook, X (formerly Twitter), and also Twitter, Telegram, TikTok and other platforms, which operate globally, and not merely within 'national' legalistic frameworks – this opens up many legalistic and regulatory issues for debate.

MALICIOUS INTERFERENCE OR JUST 'POLITICAL SATIRE'?

Indeed, there is an intersection of 'deepfakes' and political satire. It is important to note that: "Around the world, deepfakes are becoming a powerful tool for artists, satirists and activists" (Adjer and Glick, 2021). In addition, according to the authors Ajder and Glick (2021): "Increasingly, satire is used as a defensive excuse – "just joking!" – after a video has circulated and caused harm." (Ibid). This brings us to the moral and ethical question: Who decides what is satire, misinformation or disinformation? One example of where AI parody and satire may have a beneficial impact on policy platforms can be seen in the following example. Climate campaigners used deepfake content to highlight the lack of questions concerning the environment during election debates. But this can also be equally applied to other major policy concerns.

According to Vaccari and Chadwick (2020: 3) "If deepfakes, among other methods of disinformation, succeed in increasing uncertainty, one of the main implications may be a reduction of trust in news on social media, where deepfakes are likely to circulate most widely". Therefore, in conclusion, 'deepfakes' may not "necessarily deceive individuals, but they may sow uncertainty which may, in turn, reduce trust in news on social media". (Vaccari, and Chadwick, 2020: 9). Authors such as Schick (2020) have gone as far as to call this period in digital democracy an 'Infocalpyse'. Therefore, AI-generated 'political satire' in turn may lead to a reduction in trust in political news in social media, thus harming democracy. This means that meaningful debate will be more difficult to achieve, in the era of 'fake news'.

IN CONCLUSION.

This paper concludes that AI-generated 'deepfake content' does generate doubt and confusion as to the authenticity of the message. As such, this poses a challenge in terms of 'informing' the public. Consequently, this leads to questions for policy-makers, leading to debate in the United Kingdom, United States, and the European Union for the need for better regulation of AI technologies to prevent its misuse and, in particular, what form these regulations so take to address these new challenges. However, a singular approach cannot do this justice, which leads this paper to conclude that what is needed is a holistic solution to address AI-driven misinformation. This includes better regulation of AI technologies, including technology companies regulating themselves, and signposting misinformation. From a legislative and regulatory framework, a review of current UK 'national' and EU-wide regulations is necessary to keep up to date with AI technology misuse, however, what form this shall take is still very much up for debate. Furthermore, from a political science standpoint, the impact of AI on technology has further shaken voters' belief in facts, with claims of 'fake news' often yielded by politicians towards political opponents. Therefore, the public needs to be educated on how to identify misinformation, with the promotion of better online literacy and self-detection of 'misinformation'.

An important point to make is that while Big Tech companies, such as Meta and X, do have defined policies on this sort of content, in practice, it is indeed very hard to regulate on a purely 'national basis', as technology and the fast pace of information sharing transcends traditional national borders. Both policymakers and legal experts need to balance the demands for protecting democracy on the one hand, but also, not to impair the freedom of expression of individuals to engage in political satire that could be of benefit to society if it is to highlight an issue that has been underrepresented. As AI technology grows, so too will its impact across the electoral domain in liberal democracies, as well as its utilisation by opponents of the liberal democratic process. From a policy standpoint, this paper strongly advises greater detection software is needed, as well as new legislation to protect online privacy as well as identity theft. Fundamentally it is about securing the sacrosanct relationship between the faith in democracy and making sure those who take part have information (which can be verified and proven) to make a 'bounded rationale' decision on who to vote for. Otherwise, the very foundations of democracy could be under threat. Hopefully, this conference paper will stimulate further legalistic scholarship on the subject as well as policy suggestions moving forward.

BIBLIOGRAPHY.

1. Adjer, H., Glick, J. (2021). 'Just Joking: Deepfakes, Satire, and the Politics of Synthetic Media', *Co-Creation Studio/MIT Open Documentary Lab,* (e.Report). https://cocreationstudio.mit.edu/wp-content/uploads/2021/12/JustJoking.pdf (9.12.2024).
2. Bristow, Tom. (2023). 'Kier Starmer suffers UK politics' first deepfake moment. It won't be the last', *Politico.eu,* https://www.politico.eu/article/uk-keir-starmer-labour-party-deepfake-ai-politics-elections/ (9.12.2024).
3. Buffett Brief (2023) 'The Rise of Artificial Intelligence and Deepfakes', *NorthWestern University: Buffett Institute for Global Affairs.* https://buffett.northwestern.edu/documents/buffett-brief_the-rise-of-ai-and-deepfake-technology.pdf (9.12.2024).
4. Burgess, S. (2022). 'Ukraine War: Deepfake video of Zelenskyy telling Ukrainians to 'lay down arms' debunked. *Sky News.* https://news.sky.com/story/ukraine-war-deepfake-video-of-zelenskyy-telling-ukrainians-to-lay-down-arms-debunked-12567789 (9.12.2024).
5. House of Commons (2020). "Russia", *Intelligence and Security Committee of Parliament,* HC. 632. *House of Commons Library,* https://isc.independent.gov.uk/wp-content/uploads/2021/03/CCS207_CCS0221966010-001_Russia-Report-v02-Web_Accessible.pdf (9.12.2024).
6. Johnston, J. (2024). 'Why Britain's 'deepfake election' never happened', *Politico.eu* https://www.politico.eu/article/britain-deepfake-election-never-happened-artificial-intelligence-online-content-misinformation/ (9.12.2024).
7. Joyce, Jo. (2024). 'Misinformed, disinformed, and enfranchised – fake news in an age of democracy and deception', *Taylor Wessing* https://www.taylorwessing.com/en/interface/2024/democracy-in-the-digital-age/misinformed-disinformed-and-enfranchised (9.12.2024)
8. Meaker, M. (2023). 'Slovakia's Election Deepfakes Show AI Is a Danger to Democracy', WIRED, https://www.wired.com/story/slovakias-election-deepfakes-show-ai-is-a-danger-to-democracy/ (9.12.2024).
9. Schick, N. (2020). 'Deepfakes and the Infocalypse: What you Urgently Need to Know' *Monoray.*
10. Stockwell, (2024a). 'AI-Enabled Influence Operations: Threat Analysis of the 2024 UK and European Elections', *The Alan Turing Institute, Centre for Emerging Technology and Security Briefing Paper.* EXECUTIVE SUMMARY: https://cetas.turing.ac.uk/publications/ai-enabled-influence-operations-threat-analysis-2024-uk-and-european-elections (9.12.2024)
11. Stockwell, S. (2024b). 'AI-Enabled Influence Operations: Threat Analysis of the 2024 UK and European Elections', *The Alan Turing Institute, Centre for Emerging Technology and Security Briefing Paper.* https://cetas.turing.ac.uk/sites/default/files/2024-09/cetas_briefing_paper_-_ai-enabled_influence_operations_-_threat_analysis_of_the_2024_uk_and_european_elections.pdf (9.12.2024).

12. Twomey J., Ching D, Aylett MP, Quayle M, Linehan C, Murphy G (2023). 'Do deepfake videos undermine our epistemic trust? A thematic analysis of tweets that discuss deepfakes in the Russian invasion of Ukraine'. *PLoS ONE* 18(10): e0291668. https://doi.org/10.1371/journal. pone.0291668 (9.12.2024).
13. Twomey, J., Linehan, C., Murphy, G. (2023) 'Deepfakes in warfare: new concerns emerge from their use around the Russian invasion of Ukraine', *The Conversation*, *https://theconversation.com/deepfakes-in-warfare-new-concerns-emerge-from-their-use-around-the-russian-invasion-of-ukraine-216393* (9.12.2024).
14. Vaccari, C., Chadwick, A. (2020). 'Deepfakes and Disinformation: Exploring the Impact of Synthetic Political Video on Deception, Uncertainty, and Trust in News', *Social Media + Society*. Jan – March 2020, pp.1-13.
15. Watson, Oz. (2024). 'Who can you trust – are deepfakes a threat to democracy', *Taylor Wessing*, https://www.taylorwessing.com/fr/interface/2024/democracy-in-the-digital-age/who-can-you-trust-are-deepfakes-a-threat-to-democracy (9.12.2024).
16. X. (2024). 'Rules and Policies: Authenticity', *X Help Center*, https://help.x.com/en/rules-and-policies/authenticity (9.12.2024).
17. Zuidijk, D. (2023). 'Deepfakes in Slovakia Preview How AI Will Change the Face of Elections', *Bloomberg*, https://www.bloomberg.com/news/newsletters/2023-10-04/deepfakes-in-slovakia-preview-how-ai-will-change-the-face-of-elections (9.12.2024).

Ewa Śleszyńska
Faculty of Law
University of Bialystok
ewa.sleszynska@onet.pl

CYBERCRIME AND THE PROTECTION OF HUMAN RIGHTS IN THE DIGITAL WORLD

1. Introduction

The modern digital world, despite its undeniable benefits, also brings new threats that directly affect human rights. With the rapid development of technology and the growing role that cyberspace plays in our lives, the importance of understanding and responding to threats related to cybercrime is increasing. This is one of the most serious challenges that states, international organizations, businesses and citizens must face. In an increasingly computerized and connected world, these threats have gained intensity and complexity, putting at risk fundamental human rights, such as the right to privacy, security and freedom.

The development of information and communication technologies, along with globalization, has made cyberspace an open forum for the exchange of information and ideas, with the potential to support democracy and social justice. However, the same space, where civic initiatives can flourish, is also being exploited by individuals who commit various crimes, leading to serious violations of the rights and security of individuals and societies. Faced with the growing number of cyberattacks, which can be ideological, political, religious or business-related, it is crucial to understand how cybercrime affects the protection of human rights. Not only does this phenomenon undermine individuals' sense of security, but it also affects the ability of states to protect their citizens and maintain public order. When analyzing security guarantees in cyberspace, one can come to the paradoxical conclusion that what increases social security, i.e. the easy access to knowledge and information, at the same time represents one of the greatest threats to that security. The widespread access to data, which results from technological development, creates the risk of abuse, identity theft or privacy violations, making cyberspace both a source of progress and serious challenges.

The sections that follow provide definitions of cybercrime (Section 2), its types (Section 3) and initiatives aimed at protecting citizens against it (Section 4).

2. Definitions of cybercrime

International organizations and institutions are trying to precisely define the term cybercrime, which is essential for effective protection of individual rights in the digital world. For example, the International Criminal Police Organization – INTERPOL distinguishes cybercrime in two main contexts: vertical (covering crimes specific only to cyberspace, such as hacking or computer sabotage) and horizontal (referring to traditional crimes committed using technology, such as computer fraud, money laundering or counterfeiting). In its definition of cybercrime, the Council of Europe focuses on intentional and unlawful access to computer systems, interception of data transmissions, destruction or modification of data, and disruption of computer systems' operation. This definition also includes crimes, such as forgery, computer fraud and violations of copyright, thus highlighting the need to protect data integrity and confidentiality. This need is directly related to the right to privacy and data security. Another international organisation, the United Nations, differentiates cybercrime in a narrow and broad sense. In the narrow sense, it focuses on actions directed specifically against computer systems and their security, such as hacking or malware attacks that could threaten critical infrastructure. In the broader sense, cybercrime includes any illegal activity related to computers, such as unauthorized possession, distribution of information or other activities violating individual rights. Also, the European Union (EU) addresses cybercrimes in its regulations. These crimes are both attacks on computer systems and the use of digital technologies to commit traditional crimes, such as fraud, forgery. Additionally, the EU emphasizes the protection of data integrity and confidentiality and the violation of copyright. From all these definitions, it can be inferred that cybercrime encompasses a wide range of illegal activities that

exploit modern information technologies. The dynamic development of these technologies means that the classification of cybercrimes is constantly changing and being updated.

3. **Types of cybercrime**

The most commonly distinguished types of cybercrime include fraud and forgery committed by using electronic networks and information systems, the publication of illegal content in electronic media (e.g., materials related to the sexual exploitation of children or inciting racial hatred), attacks against information systems, denial-of-service attacks and hacking. The sections below provide a deeper insight into these crimes.

A form of fraud that involves obtaining confidential information by impersonating trusted institutions is called phishing. It is one of the most serious threats to human rights in the digital world. Cybercriminals, using social engineering methods, create fake emails or websites that closely resemble authentic banking services, social media sites or public institutions. The goal of these actions is to gain access to log-in data, credit card numbers or authorization codes. Victims of phishing attacks are exposed to privacy loss, identity theft and financial loss. The privacy violation that occurs in such attacks constitutes a breach of the fundamental human right to protect personal data and privacy. Fraudsters often use stolen data to commit further crimes, including theft of financial assets, which further violates the right to property and financial security of victims. Besides direct financial consequences, phishing also has serious implications in the context of disinformation and manipulation of public opinion. A notable case of human rights violations due to phishing was the high-profile hacking of the German Bundestag in 2021, carried out by the hacking group Ghostwriter. Hackers sent fake emails to politicians and parliament staff, impersonating trusted individuals or institutions to steal log-in data. As a result of this attack, cybercriminals gained access to the email accounts and internal systems of several politicians. This incident raised particular concerns in the context of the upcoming elections, as it could have been an attempt to influence Germany's domestic politics. The attack on the parliament did not only violate the right to privacy but also posed a threat to the right to free elections and the democratic decision-making process. Manipulations of this kind, especially in the political sphere, undermine fundamental civil rights, such as the right to reliable information and participation in public life.

Another tool of cybercrime, often paired with phishing, is malware. Examples of malware include viruses, computer worms, trojans, as well as spyware and rootkits. By installing such software on victims' computers, cybercriminals can take control of devices, monitor their activity and even alter bank account data before transaction approval. Malware may display fake prompts, asking for one-time authorization codes or other confidential data, which are then collected by criminals. Consequently, victims lose access to their assets, which violates their right to financial security and property protection. Furthermore, malware attacks can lead to data destruction or restricted access to information, directly impacting civil rights, such as freedom of communication and the right to information. Phishing and malware can lead to broader violations of human rights in the digital context. In the era of the digital world, privacy, data security and digital integrity become essential pillars of human rights protection. Every violation of these rights by cybercriminals erodes trust in information systems and is a threat to social stability.

Next, hacking also poses a serious threat to human rights, particularly in the areas of privacy protection, security and data integrity. Examples like the 2020 attack on the Marriott hotel network, which exposed the data of 5.2 million guests, illustrate how hackers, using employee log-in credentials, violate the right to privacy and personal data protection. Such incidents do not only infringe fundamental rights to identity protection but also expose individuals to the theft of sensitive data, such as bank account numbers, social security numbers and full names. In the context of the cyberattacks on Ukraine in 2022, where distributed denial-of-service attacks and disinformation led to social chaos and disruptions in the functioning of government institutions, rights to security, freedom of access to information and the stability of state structures were threatened. Modern hacking does not only utilize malicious software to obtain confidential data but also exploits software vulnerabilities to take control of systems, highlighting the need for effective safeguards such as multi-factor authentication. In light of these threats, it is essential to understand that hackers' actions do not only violate individual human rights but also destabilize entire societies, creating the need for effective protection in the digital age.

Cyberstalking is another particularly dangerous form of online violence that involves persistent harassment and persecution of victims in the digital space. Unlike traditional stalking, cyberstalking utilizes the capabilities of information technology, such as social media, discussion forums and messaging apps, to constantly attack victims, thus violating their right to privacy, dignity and security. Cybercriminals may employ various methods, ranging from sending offensive and humiliating content to spreading false information aimed at destroying the victims' reputation, impersonating them and manipulating their social relationships. This phenomenon particularly escalates with the rapid development of technology and the increasing use of the internet in daily life, where privacy becomes increasingly difficult to protect. Publishing personal information on social media can facilitate cyberstalkers' ability to access details about the victims' life, which increases the risk of abuse. In extreme cases, perpetrators may hack into the victims' accounts, steal their data and even gain access to their private documents, further violating their right to privacy. Cyberstalking also infringes other human rights, including the right to a sense of security and protection from violence, and its consequences can be serious and long-lasting. Victims of cyber violence are exposed to intense stress, fear for their own lives and health, as well as the health of their loved ones, which violates their right to mental and physical health protection. In extreme cases, this can even lead to nervous breakdowns, depression, and in tragic situations, suicide attempts. Undoubtedly, not only does cyberstalking strike at fundamental human rights, but it also leads to a loss of trust in the digital world.

All above considered, cybercrime has, without a doubt, a significant impact on human rights, especially the right to privacy and personal security. As cybercriminals become increasingly sophisticated in their skills, incidents involving the disclosure of personal data, including so-called sensitive data, become more concerning. Individuals fall victim to identity theft, leading to serious consequences such as bank account theft or credit fraud. This violation of privacy undermines social trust and citizens' sense of security. Particularly alarming is the growing wave of data breaches from institutions that hold intimate information regarding health, income, political views or sexual orientation. When these data are accessed by hackers, serious human rights violations occur, which can lead to discrimination, stigmatization, and even threats to individuals' health and lives. Thus, cybercrime violates fundamental individual rights, as well as it calls into question the ability of states to protect their citizens.

4. **Protection of human rights**

In combating cybercrime and protecting human rights, international cooperation plays a crucial role. In the face of the growing threat posed by cybercriminals, who often operate across national borders, it is essential to strengthen collaboration among governments, international organizations and the private sector. What follows below addresses legal instruments for fighting crimes in cyberspace.

One of the most important tools in this area is the Convention on Cybercrime adopted in 2001. It is the first global legal instrument used for addressing the combat against cybercrimes. The treaty focuses on penalizing various forms of cybercrime, such as data breaches, computer fraud and offenses related to child pornography. It also includes provisions for the liability of legal entities and regulations concerning international cooperation in criminal matters, aimed at more effectively prosecuting offenders. The establishment of 24/7 contact points is intended to support cooperation in gathering electronic evidence. Many countries are implementing regulations resulting from the convention, contributing to the harmonization of laws concerning cybercrime worldwide. The convention also impacts the realization of fundamental rights on the Internet, especially regarding privacy and personal data protection. Complementing the convention is the protocol concerning the criminalization of racist and xenophobic acts committed through computer systems. This protocol clarifies the definition of racist and xenophobic materials in cyberspace, encourages signatory states to introduce penalties for such acts and expands the scope of the convention in this context.

Also, there are European institutions, such as the European Union Agency for Cybersecurity and the European Cybercrime Centre, that play an important role by supporting member states in building their capacities to respond to threats and coordinating actions for the protection of cyberspace. International cooperation also encompasses the exchange of information and experiences, enabling a more effective response to attacks and coordinated actions to protect users' rights online.

However, despite these initiatives, there is still an urgent need in the legislative area to strengthen laws aimed at protecting human rights in the context of cybercrime. In addition, advanced protective technologies should be implemented, such as cryptographic systems and security programs, as well as content filtering technologies. In particular, the protection of victims of cyberbullying should be enhanced, as they often face difficulties in asserting their rights. The law should ensure that these individuals have quick access to legal, psychological and support services to pursue their claims. Developing international strategies to prevent cybercrime is also crucial, requiring the implementation of advanced protective technologies, such as cryptographic systems and privacy-protecting software. In this way, with appropriate regulations and international cooperation, it will be possible not only to combat cybercrime more effectively but also to protect fundamental rights and freedoms in the online space.

All in all, ensuring cybersecurity is becoming a priority task for both states and international organizations. The necessity to create an effective legal protection system for cybercrimes, which does not only allow for the efficient prosecution of criminals but also guarantees the protection of human rights online, is becoming an increasingly pressing need. Contemporary legal regulations are still insufficient, and the changing digital reality requires the introduction of new, comprehensive legal mechanisms tailored to the specifics of cyberspace. A key element of effective protection of human rights on the internet is the unification and adaptation of law to the dynamic development of technology and the continuous changes in the nature of cybercrime. Cybercrimes, such as identity theft, hacking into systems or illegal dissemination of content, violate fundamental human rights such as the right to privacy, security, and freedom of speech. Therefore, the law should encompass not only protection against cybercrime but also mechanisms to counteract human rights violations in cyberspace.

5. **Conclusion**

Beyond doubt, international cooperation in combating cybercrime, for example, harmonizing legal regulations between different countries, and exchanging experiences and information, can contribute to more effective protection for internet users worldwide. However, it should not be forgotten that the law must be flexible and capable of adapting to new technologies, enabling rapid responses to emerging threats. In an era where traditional threats are migrating to the digital realm, particular attention should also be paid to issues related to cyberterrorism and new forms of cybercrime that may lead to serious human rights violations. Creating an effective legal system based on individual protection, institutional accountability and international collaboration is crucial for ensuring safety and respect for human rights in the digital world. Security on the internet and the protection of human rights should go hand in hand so that cyberspace becomes a place where everyone can feel safe and freely express their opinions, while also having confidence that their data and privacy are adequately protected.

Bibliography:

1. Ciulkin-Sarnocińska K.: Phishing – specyficzna forma pozyskiwania danych newralgicznych, [w:] Współczesne oblicza bezpieczeństwa, red. E. Guzik-Makaruk, E. Pływaczewski, Białystok 2015.
2. Gawkowski K.: Bezpieczeństwo cyberprzestrzeni w regulacjach UE, "TEKA of Political Science and International Relations", nr 13(2)/2018.
3. Głowacka D.: Konwencja o Cyberprzestępczości – konieczność ratyfikacji, potrzeba rewizji [policy paper]. Warszawa 2012.
4. Kłys T.: Cyberprzestępczość – charakterystyka zjawiska. Piła 2023.
5. Konieczny M.: Cybercrime – a short history, contemporary faces and an unpredictable future, "Annuals of the Administration and Law", nr 23/2023.
6. Komitet Kontaktowy Najwyższych Organów Kontroli Państw Unii Europejskiej: Cyberbezpieczeństwo w UE i państwach członkowskich UE, 2020.
7. Skoczylas D.: Cyberzagrożenia w cyberprzestrzeni. Cyberprzestępczość, cyberterroryzm i incydenty sieciowe, "Prawo w działaniu", nr 53/2023.
8. Stefanowicz M.: Cyberprzestępczość – próba diagnozy zjawiska, "Kwartalnik Policyjny", nr 4/2017.
9. Wrona J.: Cyberprzestrzeń a prawo międzynarodowe. Status quo i perspektywy. Białystok 2017.
10. Wróbel M.: Cyberprzestępczość w polskim systemie prawnym, "Wiedza Obronna", nr 4/2014.

Mieczysława Zdanowicz
doktor habilitowany, profesor UwB
Branch of University of Bialystok in Vilnius
Białystok, Polska
zdanowicz@uwb.edu.pl
ORCID: 0000-0003-2028-7152

Weronika Sołkiewicz
doktorantka
Faculty of Law, University of Bialystok
Białystok, Polska
w.solkiewicz@uwb.edu.pl
ORCID: 0000-0002-7590-2223

INFORMATION SYSTEMS AND MIGRATION AND ASYLUM POLICY IN THE EUROPEAN UNION

The creation of the Schengen Area and the implementation of a common migration and asylum policy has, on the one hand, created the freedom to cross internal borders without controls and, on the other hand, raises the need for action to ensure the security and effective management of migrant movements.

In order to support Border Guards in controlling the external borders of the Schengen area, the EU has established the following information systems for the exchange of information: the Schengen Information System (SIS II), the Visa Information System (VIS) and Eurodac (a European database containing fingerprints and allowing their comparison).

Law enforcement authorities in the EU use the SIS to enter or find alerts on wanted or missing persons and objects. The system contains almost 86.5 million records. In 2022, almost 35 million searches were made on it per day.

The SIS also instructs authorities on how to behave when they meet a person or object. They may, for example: detain the wanted person, protect a missing person in difficulty, take possession of an illegal or stolen object.

In November 2018, the EU adopted legislation updating the Schengen Information System. The updated version of the system became active in March 2023 and includes: biometric data such as handprints, fingerprints, DNA data needed in the search for missing persons.

The Visa Information System (has been running since 2011) is a database designed to facilitate the processing of applications for short-term visas. It helps visa, border, asylum and migration authorities screen third-country nationals who need a short-term visa to enter the Schengen area. Authorities can use the VIS to compare biometric data and thus identify specific individuals or prevent identity theft and fraud.

In May 2021, the EU adopted a new regulation streamlining the system. The new rules:

- enhance the security of the procedure for processing applications for short-term visas,
- bring long-term visas and residence permits into the same database,
- ensure interoperability of the VIS with other relevant EU systems and databases.

The Eurodac database contains the fingerprints of all asylum seekers who have been registered in EU Member States and cooperating countries. The database is used for the implementation of the Dublin Regulation. It helps to:

-verify that the applicant has not already lodged an asylum application in another Member State,
-verify whether they have previously been stopped while entering the EU illegally,
-determine which Member State is responsible for processing the asylum application.

In addition, in September 2018, the Council adopted a regulation establishing the European Travel Information and Authorisation System (ETIAS). The system will allow visa-exempt travellers to be checked in advance and denied entry if necessary.

In the context of migration and asylum, children, including unaccompanied children, are a special

group that is more vulnerable to various types of threats. Therefore, in addition to the need for security and effective management of migratory movements, there is a need to provide them a specific type of protection. There is no doubt that the possibility for authorised persons to check children's data in the referred information systems is a great help.

The use of information systems in relation to children can be mentioned, inter alia, in relation to: their crossing of the external border of the EU, establishing their identity and age, in particular when they do not have identification documents.

I. Crossing an external EU border

Children crossing the external border are, under EU law, subject to the same entry and exit checks as adults. However, border guards are required to pay particular attention to minors, whether travelling accompanied or unaccompanied. In the case of minors travelling alone, a specific check of travel documents and supporting documents plays a major role. This control is aimed at preventing minors from leaving the territory against the will of those having parental care or legal custody over them.

The EU notes that children are a special group and, due to the importance of the issue, studies on the border control of children have been written, mainly addressed to border guards. The guides emphasise the need to check children in available information systems. In particular, it is important to check children in the SIS database.

However, in the case of border crossings, apart from the need to check the children in the information systems, the guidances emphasis that special attention should be paid to the new travel documents presented by the child and the reason for travel. The border guard should verify who the person with whom the child is.

II. Establishing identity and age

Member States place an obligation on asylum seekers to cooperate with the competent authorities in order to establish their identity. However, foreigners do not always have documents proving their identity and age or are able to confirm their data in other reliable ways. The authorities in the asylum procedure establish identity on the basis of the data provided by the foreigner, which is verified in the EURODAC system and national databases.

Fingerprint data deserve special attention. In the case of children, fingerprints cannot always be taken, as a certain minimum age must be reached to allow such fingerprints to be taken (for SIS II there is no minimum age, for EURODAC it is 14 years). Sometimes, thanks to the fingerprints which are being processed in one of the information systems, it is possible to establish the identity of a child. However, it should not be forgotten that a child's fingerprints change as he or she grows. The fingerprints of a child who applies for asylum are stored in the database for 10 years. Therefore, the time between entering this data into the system and comparing it with the test sample, may make a match impossible or difficult.

The correct assessment of an foreign national's age is of great importance in terms of how the asylum procedure is conducted and how the rights of the child are respected. In the case of unaccompanied children, this is important because they benefit from additional rights and procedural guarantees. When age assessment is not possible on the basis of documents presented by the foreigner and information systems, Member States most often use medical methods of age assessment, which is problematic as there is no 100% effective method of age assessment and therefore errors in the assessment of an foreigner's age appear.

Summary

The EU IT systems used by authorities to fight crime, control borders and manage migration movements are not connected. Due to their fragmentation, information gaps can arise.

The EU is currently working on a better way to collect and exchange information. The new interoperable architecture will be launched from mid-2024 until the end of 2026 and is expected to provide a single search interface and a biometric matching function to facilitate identification.

Information systems in the context of children are important because it happens that they make it possible to establish identity and age when a child is undocumented. Furthermore, during border crossings, they allow the identification of children who are missing, likely to be kidnapped or at risk of danger after crossing the border. Thus, the appropriate use of information systems by authorized persons has a positive impact on the safety of children.

Bibliography:

1. Chlebny J. (red.), *Prawo o cudzoziemcach. Komentarz*, e-Legalis.
2. Chlebny J., *Postępowanie w sprawie nadania statusu uchodźcy*, Warszawa 2011.
3. Europejski Trybunał Obrachunkowy, *Unijne systemy informacyjne wspierające kontrole graniczne – narzędzie efektywne, lecz wymagające bardziej aktualnych i kompletnych danych*, https://op.europa.eu/webpub/eca/special-reports/border-control-20-2019/pl/, accessed 10.12.2024 r.
4. FRA, *Border controls and fundamental rights at external land borders*, Luksemburg 2020.
5. FRA, Rada Europy, *Children in migration: fundamental rights at European borders*, Strasburg 2023.
6. FRA, Rada Europy, *Fundamental rights of refugees, asylum applicants and migrants at the European borders*, Luksemburg 2020.
7. Frontex, *VEGA Handbook: Children at land borders Children at risk on the move Guidelines for border guards*, Warszawa 2019.
8. Kumela-Romańska M., Ustawa o cudzoziemcach. Komentarz, e-Lex.
9. Rada Europejska, Rada Unii Europejskiej, *Europejski system informacji o podróży oraz zezwoleń na podróż (ETIAS): Rada przyjmuje rozporządzenie*, https://www.consilium.europa.eu/pl/press/press-releases/2018/09/05/european-travel-information-and-authorisation-system-etias-council-adopts-regulation/, , accessed 10.12.2024 r.
10. Rada Europejska, Rada Unii Europejskiej, *Schengen, czyli strefa bez granic*, https://www.consilium.europa.eu/pl/policies/schengen-area/, accessed 10.12.2024 r.
11. Rada Europejska, Rada Unii Europejskiej, *Systemy IT do walki z przestępczością i ochrony granic UE*, https://www.consilium.europa.eu/pl/policies/it-systems-security-justice/, accessed 10.12.2024 r.
12. Rada Europejska, Rada Unii Europejskiej, *Unowocześnienie unijnej bazy odcisków palców*, https://www.consilium.europa.eu/pl/policies/eu-migration-policy/eu-migration-asylum-reform-pact/fingerprinting-database/, accessed 10.12.2024 r.
13. Rada Europejska, Rada Unii Europejskiej, *Wizowy system informacyjny: Rada przyjmuje rozporządzenie w sprawie wzmocnienia kontroli osób ubiegających się o wizę*, https://www.consilium.europa.eu/pl/press/press-releases/2021/05/27/visa-information-system-council-adopts-regulation-to-strengthen-checks-of-visa-applicants/, accessed 10.12.2024 r.
14. Rada Europejska, Rada Unii Europejskiej, *Wzmacnianie zewnętrznych granic UE*, https://www.consilium.europa.eu/pl/policies/strengthening-external-borders/, accessed 10.12.2024 r.
15. Tomaszewska M., *Dziecko w podróży. Zasady przekraczania granicy przez osoby niepełnoletnie. Informator Straży Granicznej*, Warszawa 2013.

Natalia Gadomska
Faculty of Law, University of Bialystok
Białystok, Polska
n.gadomska16@wp.pl

SHARENTING AND EXPLOITATION OF CHILDREN FOR MARKETING AND COMMERCIAL PURPOSES BY INFLUENCER PARENTS

In the age of the advancing digital age and the development of social media, the issue of protecting our image is particularly important. While adults are able to control what they post on their social media and how widely they want to share private content online, the issue of publishing images of underage children online is becoming a burning and polarising topic in society. Advancing digitization and wide access to social media make parents increasingly willing to share even the most private content from their children's lives by posting the smallest detail of their development on social networking sites. The phenomenon of sharenting, that is "the habitual use of social media to share news, images, etc of one's children"[1] is becoming an increasingly topical problem. Recently, also a popular practice related to the profession of influencer i.e. "someone who is able to persuade a lot of other people, for example their followers on social media, to do, buy, or use the same things that they do; they are often paid or given free products in exchange for doing this"[2] becomes the use of the image of their children for marketing and commercial purposes on the Internet. This occurrence is gaining strength, because the human need to get rich by placing products or promoting services makes influencer parents often have no problem to include children for marketing purposes.

Sharenting

The phenomenon of sharenting, most often, takes the form of sharing by parents on social media, at first glance with innocuous photo accounts regarding their child's achievements, such as academic results or sporting achievements. Through such actions, parents create an impeccable image of their children, but also of themselves as excellent parents. It turns out that the attention focused on children and the positive comments under photos with children's image have a great impact on the self-esteem and reputation of parents. Photos of children, especially those who achieve numerous successes, create an image of a loving and caring parent who has created the perfect space for their child's development.

However, parents often forget that apart from the wave of praise and trivial reasons why they share their children's image, there is another much more dangerous side to the coin. The consequences of disseminating their children's image can be serious and inevitable. While posting a photo of a child with a certificate or medal from a sporting competition does not cause such controversy, the problem arises when publishing children's photos becomes a daily routine and reveals every minute detail of their lives. Such actions can have significant consequences in the upcoming days and affect their future lives. Because the content posted on the Internet will probably already be there. Most parents who post pictures of their children are not aware of the significant risks they may face in the future. Images of children published on the Internet can have a negative impact on the emotional and psychological aspects of young people. It is possible that this content will be downloaded or shared by the users of the social networking site. It should also be known that downloading images of children is usually not marked with good intentions. Publication of images of children by parents is easy prey for pedophilia or the subsequent production of child pornography. We therefore see that the dangers posed by sharenting have a broad spectrum of impacts. From the deprivation of children's right to privacy, to the possible emotional distress, to the dangers associated with criminal activity such as identity theft and cyber-kidnapping. The sheer scale of this phenomenon should be a cause for concern.

Exploitation of children for marketing and commercial purposes by Influencer Parents

The global COVID-19 pandemic has contributed to people's interest in the possibility of earning money online. Since then, the profession of influencer is gaining in popularity, which is the main source of income for many people through online activities and posting content on social media. Apart from the

[1] Collins English Dictionary, https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/sharenting
[2] Collins English Dictionary, https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/influencer

profits from the number of views, influencers get the most income from advertising collaborations, sponsored posts and the placement of products and services. This makes them able to sacrifice a lot of privacy for financial gain. It is not uncommon for influencer parents to spread the image of their children for marketing purposes or even base their content on the topic of parenting and regularly post photos and videos from their children's lives. Undoubtedly, such an action is a good way for them to warm the image, reach a larger group of audiences, increase the reach, build the authenticity of the personal brand, and even make a lot of money.

However, this phenomenon can be particularly harmful to the children of influencers from a sociological perspective and subsequent difficulties in establishing interpersonal relationships. In the future, children may experience the discomfort and stress associated with being online and the fact that any new person, employer or potential partner may have viewed hundreds of photos created by their parents. They may have problems with self-confidence and assertiveness because their image has been created by third parties rather than by them themselves. In addition, the aspect may contribute to the ubiquitous hate in the online world, which results in impaired self-esteem, which will most likely be measured later on by the number of likes under a post on social media. Parents distributing the image of their children should be aware that the unhealthy phenomenon of commercialising childhood can lead to the exploitation of children's images in inappropriate contexts or the sale of personal data by some platforms. However, one of the most worrying phenomena is the potential exploitation of easily accessible images of children's online celebrities by pedophilia.

Legal regulations on the sharenting and exploitation of children for marketing and commercial purposes by Influencer Parents in Poland

Even though legal acts in their justifications indicate the need to protect and secure the image of children, they are unable to protect entities that are victims of sharenting. This phenomenon, among a number of other threats, denies children the right to self-determination. Modern children will not be allowed to write their history "on a blank sheet" because parents from an early age create their image on the Internet to show the process of their development. Whatever the motives of parents, even those seemingly innocuous, it is important to remember that the Internet is not the best place to post such content and parents are not acting in the best interests of their children by such actions.

Legislation at the international level relates to the protection of the image of the child through the Convention on the Rights of the Child, which states that States Parties have an obligation to ensure that the child is protected to the extent necessary for his or her best interests and to take all appropriate legislative steps to that end. The Convention states that a child's right to privacy states that, 'no child shall be subject to arbitrary or unlawful interference with his or her or her privacy.' The Convention also obliges States Parties to adapt national regulations to protect the rights of the child relating to his or her private life.

It turns out that the Polish legislation did not cope with this task because the issue of dissemination of the image of children by parents is much more complicated and demanding than it was solved in the legal acts in force in Poland.

For example, the Civil Code cannot effectively protect children because the regulations on the protection of personal rights in Poland treat parents as subjects protecting the image of the child, not as subjects who can also violate it. Nevertheless, in the catalogue of personal goods contained in Article 23 of the Civil Code we find an image. It is therefore one of the basic personal goods of every person, including the child.

On the other hand, the Copyright and Related Rights Act is about the right of every person to protect their image and to express consent to its distribution. In the context of children, however, the legal regulation of the Family and Guardianship Code, which indicates that the parents of the child are entitled to express consent to the distribution and protection of the image.

The same situation is created on the basis of the Act on the Protection of Personal Data of 10 May 2018, which is a general regulation, but does not protect children from the dissemination of an image by their parents, as they are the persons entitled to make all decisions regarding the dissemination and protection of an image of their own children.

As you can see, the phenomenon of sharenting is still poorly regulated in Poland, which unfortunately continues to leave space for parents who thoughtlessly publish photos of their children,

thus disseminating their image. Legal measures do not cope with the situation in which a child is harmed by the actions of their own parents and do not guarantee him or her sufficient protection. It should be noted that it is the parents themselves who decide to publish the image and the law does not prohibit parents from publishing content with their own children's image. However, there is a high probability that the thoughtless publication of an image of children can pose a danger to them related to identity theft, leaving an active digital trace of the child on the Internet, or using it for the purposes of child pornography. Particular caution should therefore be exercised online, especially as it can be embarrassing for a child in the future during adolescence and the formation of their identity and affect their emotional development. It is therefore clear that failing to provide your children with adequate protection of their image by over-posting their pictures online can contribute to the fact that the greatest threat to them will be their closest relatives - their parents.

Currently, in most countries, not only in Poland, there are no adequate and effective legal regulations regarding the sphere of protection of children's privacy that is violated by their parents. This leaves a huge amount of decision-making in the hands of parents, who themselves decide what content related to their children will be posted online. Although parents are obliged by law to protect the image of their children online, intense activity on social media usually brings the opposite effect leading to violations in this sphere.

In the case of the use of an image for marketing and commercial purposes, just as in the case of sharenting, the legal regulations are not effective. Actions related to an image shared for such purposes arouse numerous controversies and disputes, especially in the context of the potential risks they may pose. Since under Article 95 § 3 of the Family and Welfare Code, parental authority should be exercised as the best interests of the child and the public interest require, it would seem that parents are even obliged to properly represent their child's interests, including when making decisions related to the commercialisation of an image. It is often said that although the child's parents earn money on their image, the minor is also provided with a high standard of living and this has a positive impact on their financial situation, and consequently improves their living conditions, forgetting about all the dangers mentioned above. An important determinant of the child's welfare in this context may be the Supreme Court Resolution of 9 June 1976, III CZP46/75, according to which the interests of the parents must be secondary when they cannot be reconciled with the legitimate interests of the child.

In case of abuse in the dissemination of images of children by influencer parents, especially when the content is of a commercial nature, Article 109 of the Family and Welfare Code may be helpful. This provision provides for the possibility of issuing an appropriate order in a situation where there is a threat to the welfare of the child. On the basis of this regulation, in case the court receives information about the regular sharing of an image of a minor for marketing and commercial purposes, it is possible to issue an order specifying the rules for the use of the image of a child on the Internet by parents. Other possible measures provided for by this provision are supervision by a judicial guardian of the manner in which parental authority is exercised, who will also monitor the aspect related to the dissemination of the image of the child. However, it should be noted that this is not a strict regulation to protect the image of a child or prevent the commercialisation of the image of a minor. Polish legislation does not have the answer to these phenomena and there is still a need to create a comprehensive regulation, as the current ones in this area are insufficient and ineffective in protecting children.

The phenomenon of sharenting, and the use of images of children for marketing and commercial purposes by influencer parents, pose serious challenges in the context of protecting children's rights, especially the right to privacy. Although these undoubtedly important topics arouse a lot of controversy, there is still a lack of adequate legal responses at the level of Polish national legislation. The current legal regulations do not adequately protect the interests of minors, so sharing images of one's own children on social networks, making money on social media and using them for marketing purposes poses a real risk of inevitable future threats. Therefore, comprehensive legislation is needed to ensure that children in such situations are properly and effectively protected from the dangers. There is also a strong need to increase public awareness of these phenomena and their consequences, as understanding them can effectively contribute to greater control over content posted online, enabling parents to protect their children from negative consequences.

Bibliography:

1. Blum-Ross, A. & Livingstone, S. (2017). *Sharenting, parent blogging, and the boundaries of the digital self.* Popular Communication, 15 (2). pp. 110-125. ISSN 1540-5702. DOI: 10.1080/15405702.2016.1223300.
2. Katarzyna Błaszczak. Ars Iuridica 2023, Vol. 23, nr 2- *Prawne aspekty rozpowszechniania wizerunku małoletniego w celu osiągnięcia korzyści majątkowych przez rodziców-influencerów.* DOI: 10.17951/szn.2023.23.2.9-25.
3. Anna Brosch. *Sharenting – Why Do Parents Violate Their Children's Privacy?* DOI: 10.15804/tner.2018.54.4.06.
4. Katarzyna Ciućkowska. *Sharenting a prywatność dziecka w świecie cyfrowym. O potrzebie uzupełnienia regulacji dotyczących ochrony prawnej dóbr osobistych dziecka.* ORCID iD:orcid.org/0000-0001-5034-6024.
5. Maria Giulia Conti, Fabiola Del Parco, Francesca Maria Pulcinelli, Enrica Mancino, Laura Petrarca,Raffaella Nenna, Greta Di Mattia, Luigi Matera, Domenico Paolo La Regina, Enea Bonci, Cinthia Caruso and Fabio Midulla (2024). *Sharenting: characteristics and awareness of parents publishing sensitive content of their children on online platforms.* DOI: 10.1186/s13052-024-01704-y.
6. Sheila Donovan (2020). *Sharenting: The Forgotten Children of the GDPR*. Peace Human Rights Governance. DOI: 10.14658/pupj-phrg-2020-1-2.
7. Wiktoria Grabalska, Rafał Wielki. *Czy dzieci powinny trafiać do sieci? Prawne i kryminologiczne aspekty zjawiska sharentingu*. DOI: 10.32041/pwd.4904.
8. Patrycja Uram, Małgorzata Reiter, Olga Graf (2020). *Sharenting– kreowanie i ochrona wizerunku dzieci w social mediach.* DOI: https:doi.org/10.35464/1642-672X.PS.2020.2.09.
9. Convention on the Rights of the Child, adopted by the United Nations General Assembly on 20 November 1989.
10. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks Cywilny. Dz.U. z 2024 r. poz. 1061, 1237.
11. Ustawa z dnia 25 lutego 1964 r. Kodeks rodzinny i opiekuńczy. Dz. U. z 2023 r. poz. 2809.
12. Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Dz. U. z 2022 r. poz. 2509, z 2024 r. poz. 1222, 1254.
13. Ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych. Dz. U. z 2019 r. poz. 1781.
14. Uchwała Sądu Najwyższego z 9.06.1976 r. III CZP46/75, OSNC 1976, nr 9, poz.184.

Oksana Kiriiak
Associate Professor
Private Law Department
Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University
o.kiriyak@chnu.edu.ua
ORCID 0000-0001-8850-805X

THE RIGHT TO DIGITAL SILENCE

The right to digital silence is emerging as a critical concept in the discourse on human rights and labor law in the digital age. This right advocates for individuals' ability to disconnect from work-related digital communications outside of working hours without fear of professional repercussions. In an era characterized by the omnipresence of technology and the blurring of boundaries between personal and professional lives, the need for such a right is increasingly urgent. The relentless demand for availability enabled by emails, instant messaging, and virtual platforms often leaves employees struggling with mental health issues and burnout. Recognizing digital silence as a fundamental right represents a necessary shift toward preserving workers' well-being and dignity in a hyperconnected world.

The importance of this right is amplified by the challenges of our times, such as the global shift to remote work and the intensifying reliance on digital communication tools due to crises like the COVID-19 pandemic. While remote work has offered flexibility, it has also contributed to an "always-on" culture, blurring the lines between work and leisure. Workers find themselves tethered to their devices, responding to messages and fulfilling tasks at all hours. This erosion of personal time is not only detrimental to individuals' mental and physical health but also undermines productivity and creativity in the long term. The recognition of the right to digital silence seeks to restore balance, ensuring that employees can reclaim their personal lives.

The right to digital silence has become an essential concept in contemporary labor law and human rights discussions. This right allows individuals to disconnect from work-related digital communication outside official working hours, protecting them from undue pressure and ensuring their mental well-being. The pervasive influence of digital technologies has blurred the lines between personal and professional life, creating a need for legal frameworks to safeguard these boundaries (Kuhn et al., 2021). The importance of this right is particularly evident in the context of remote work, which has expanded significantly during crises like the COVID-19 pandemic, amplifying concerns about "digital overreach" and burnout (Hopkins, 2024).

The broader societal implications of the right to digital silence cannot be overstated. As digital communication becomes an integral part of daily life, protecting the right to disconnect is essential for maintaining social equity and preventing digital overreach. For example, unequal access to digital tools can exacerbate socioeconomic disparities, disproportionately affecting marginalized groups who might lack the resources to manage the demands of a 24/7 work culture. Implementing this right signals a commitment to fostering healthier workplaces, promoting work-life balance, and addressing the inequities that digital connectivity can perpetuate. Thus, the right to digital silence is not merely a labor issue but a fundamental aspect of the modern human rights framework.

Legislative efforts to codify the right to digital silence have gained traction globally. Countries like France, Portugal, and Italy have introduced laws ensuring workers' ability to disconnect without fear of professional consequences. The EU, through frameworks such as the Working Time Directive, has also emphasized the importance of this right, addressing the mental health risks of overwork (Hopkins, 2024). These legislative developments reflect a commitment to fostering equitable and healthy workplaces in the digital age.

The growing prevalence of digital tools and remote work has blurred the boundaries between professional and personal lives, elevating the importance of the right to digital silence. This right, often articulated as the "right to disconnect", emphasizes the need for employees to have uninterrupted rest periods, free from work-related communications outside designated hours. As organizations increasingly rely on digital connectivity, the psychological and physical toll on workers has become evident, necessitating a systemic approach to mitigate these risks. Recognizing this, policymakers and advocates

have called for robust frameworks to ensure that technological advancements do not come at the expense of workers' well-being.

Legislative efforts to address these challenges demonstrate a commitment to balancing connectivity with personal autonomy. For example, France's El Khomri Law and similar provisions in Portugal and Belgium specifically address the right to disconnect, mandating clear boundaries for off-hour work communications. These laws not only aim to protect workers' mental health but also create a precedent for other nations to follow. By enshrining the right to digital silence into law, countries are fostering healthier work environments and ensuring that digital integration remains a tool for productivity rather than a source of burnout.

Several legislative acts and policies worldwide mention the concept of "digital silence", often referred to as the "right to disconnect". These initiatives address the need to balance work and personal life in the digital age:

1. France. The pioneer in recognizing the right to disconnect, France introduced it in 2017 under the El Khomri Law. This law requires companies with more than 50 employees to negotiate agreements ensuring employees can ignore work-related emails and calls outside working hours. The aim is to protect workers' mental health and ensure proper rest periods.
2. Italy. The concept entered Italian legislation through Senate Act 2233-B in 2017, regulating "smart work". Article 19 of this Act emphasizes ensuring employees' rest periods and implementing organizational measures to guarantee disconnection from work-related technologies during off-hours.
3. Belgium, Ireland, Portugal, and Spain. These countries adopted legislation after 2020, particularly in response to the increasing use of telework during the COVID-19 pandemic. For example, in Portugal, a 2021 law prohibits employers from contacting employees outside official working hours and mandates reimbursement for remote working expenses.
4. Slovakia. In 2021, Slovakia amended its Labor Code to grant remote workers the right to disconnect during designated rest periods. Employers cannot penalize workers for exercising this right.
5. Germany. While Germany lacks specific laws, many companies voluntarily implement policies to protect workers' off-time. For instance, Daimler introduced a "Mail on Holiday" system to delete emails sent to employees on vacation, and the Ministry of Employment has banned after-hours contact in some sectors to reduce stress.
6. European Union. The EU has promoted the right to disconnect through the Working Time Directive (Directive 2003/88/EC) and other regulatory frameworks. These ensure boundaries between work and personal life for teleworkers, addressing mental health concerns and reducing the risks of overwork.

These examples highlight growing international recognition of the need for legislative and policy measures to address digital overreach in the workplace, reflecting a commitment to workers' well-being and work-life balance.

In examining these developments, it is critical to explore the ethical and legal dimensions of digital accountability. Bozkurt and colleagues argue that international norm-setting plays a pivotal role in addressing the challenges posed by technological advancements, including the balance between connectivity and autonomy (Kuhn et al., 2021). Such perspectives highlight the broader implications of embedding digital silence into governance frameworks, ensuring that the right extends beyond workplaces to influence societal norms.

The right to digital silence represents a transformative approach to labor and human rights, addressing the challenges posed by constant connectivity. Academic discourse emphasizes its importance in mitigating workplace stress, promoting work-life balance, and fostering a culture of sustainability (Hopkins, 2024; Kuhn et al., 2021). By embedding this right into legal and organizational policies, nations and companies can create environments that respect individuals' well-being without compromising productivity.

Moreover, exploring international perspectives on digital accountability further enriches the dialogue. This highlights the interplay between technological ethics and policy-making, advocating for comprehensive frameworks that ensure fairness and inclusivity in a hyperconnected world (Cambridge University Press, 2024). As discussions on digital silence evolve, its integration into legislative and

ethical practices becomes paramount, reaffirming its role in shaping equitable and humane digital ecosystems.

In conclusion, the right to digital silence, as both a concept and a legal provision, emerges as a critical response to the challenges posed by a hyperconnected workplace. The increasing overlap between work and personal life, particularly in the era of remote work, has highlighted the urgent need for boundaries that protect employees' mental health, personal time, and overall well-being. The widespread use of digital technologies has amplified this issue, making it essential for governments, organizations, and society to address the consequences of "perma-connection".

Legislative measures adopted in countries such as France, Portugal, and Belgium showcase a proactive approach to safeguarding workers' rights in the digital age. These laws not only provide employees with the legal framework to assert their right to disconnect but also promote awareness among employers of the long-term benefits of fostering a balanced work culture. By encouraging compliance and implementing supportive policies, governments set a precedent for sustainable practices that can adapt to the evolving nature of work.

However, achieving widespread recognition and enforcement of the right to digital silence requires a multi-faceted approach. This includes promoting education on digital health, encouraging voluntary corporate policies, and ensuring that legislation remains adaptable to technological advancements. As more countries adopt these practices, the movement toward a healthier, more balanced integration of technology in the workplace gains momentum, reaffirming the need to prioritize human well-being alongside productivity in the modern digital landscape.

References

1. Hopkins, J. (2024). "Managing the Right to Disconnect-A Scoping Review". *Sustainability*. https://doi.org/10.3390/su16124970.
2. Kuhn, C., Havemann, L., Koseoglu, S., & Bozkurt, A. (2021). "Three Lenses on Lurking: Making Sense of Digital Silence". *Innovations in Higher Education Teaching and Learning,* 40, pp. 83-93. https://doi.org/10.1108/S2055-364120210000040006.
3. Anstis S., Dalek J., Deibert R. J. Cambridge University Press & Assessment. (2024). "The Ethical and Legal Dilemmas of Digital Accountability Research and the Utility of International Norm-Setting". *American Journal of International Law*. DOI: 10.1017/aju.2024.3.

Aliona Rusnac (Cara)
Assoc. prof., Dr.
Private Law Department,
Law School, Moldova State University
State Secretary, Ministry of Environment
cara_aliona@yahoo.com

JUDGEMENT – SOURCE OF GRANTING PERSONHOOD TO AI

Abstract

Artificial intelligence plays currently a bigger role in our live. This article discusses the judgment as source for legal personhood and justifications for granting personhood to AI. It researches mainly the superior artificial intelligence as main prototype for possible granting AI. The supporters for granting AI compare the AI with corporations, and sporadically with, inter alia, animals, and idols. Judgement on AI personhood might arise from compilation of several factors evolving technological developments, philosophical debates on the nature of personhood, and evolving legal and policy frameworks that balance technological innovation with societal well-being.

Key words: judgement, source for personhood, AI, robots, corporations,

Introduction

In this research it will be analyzed the judgement as a source of granting personhood to Artificial Intelligence (AI). The Artificial Intelligence plays vital role in various societies around the world [(Burgess P. (2024), p. 1), 1].

The definition of the Artificial Intelligence was characterized in the opinion of the European Parliament, as: "*the ability of a machine to imitate human functions such as reasoning, learning, planning and creativity. Also in the same study, types of AI were mentioned (EC definition) includes Software: virtual assistants, computer programs for image analysis, search engines, voice and facial recognition systems*".

However, the European AI Act is classifying an AI system as high risk to the extent of the adverse impact caused by the AI system on the fundamental rights [2].

Foundation for Responsible Robotics is a non-profit organization founded in 2015, to shape a future of ethical robotics design, development, use, regulation, and implementation [3], there were 12 m service robots employed across the globe [Soloman (2023), 5]. Indeed it is in need to supervize the robots and to create the neccesarry legal framework at the national and/or international level.

The advantages AI including benefits and utilities are constantly increasing. It might be compared to the migrants and locals (citizens) the last one got mad because of taking the jobs by the first one. Same feeling of anger creates the AI through the robots that are taking human beings' jobs and replacing them.

The domains for AI are: healthcare, finance, transportation, entertainment, retail, customer service etc.

Countries that might accept the challenge of granting citizenship to AI are struggling with legislation issues on personhood, rights, responsibility. The AI was released in the form of self-driving trains/metro-trains (in other words the simple technical functions) and other types of more superior AI, named - *Artificial superintelligence (ASI) is a hypothetical software-based artificial intelligence (AI) system with an intellectual scope beyond human intelligence. At the most fundamental level, this superintelligent AI has cutting-edge cognitive functions and highly developed thinking skills more advanced than any human*. The ASI were granted citizenship, not by modifying the legal framework, fact that generated conflicts solve by the courts. So, it was granted citizenship same as for the subjects not beneficiating of full legal empowerments equal to men in UAE [(IBM (2023)), 4].

There are different types of AI as following:

a. Based on *Capabilities* there are Narrow AI that includes for example Weak AI, SIRI, self-driving cars, also here there might be General AI or so-called strong AI which emphasises learning new skills, performing more complex jobs performing any intellectual task, Superintelligent) [(IBM (2023)), 4].

b. However, this type is also included in the first one, it was separated as it is one of the unique types that might be granted rights, named as *Artificial superintelligence* (ASI) which is a hypothetical software-based artificial intelligence (AI) system with an intellectual scope beyond human intelligence. At the most fundamental level, this superintelligent AI has cutting-edge cognitive functions and highly developed thinking skills more advanced than any human [(IBM (2023)), 4]. Based on *functionality* the examples include reactive machines such as IBM as deep blue, chess-playing computer.
c. Limited theory, self driving cars.
d. Theory of mind, robots.
e. Self aware AI, highest level of AI.

Based on *Tehcnologies or Approcahes*

a. ML – Machine learning, Netlflix.
b. DL – Deep learning, Facial recognition.
c. NLP – Natural Language Proccesing, Chatbots, Google translate.
d. Computer vision, self driving cars.
e. Robotics, industrial robots [(IBM (2023)), 4].

With regards to the structure and the elements and conditionalities for personhood can be considered a person in each of the specified senses:

a) personification of a set of rules,
b) status of role,
c) legal capacity to hold rights and bear duties,
d) subject of rights.

Arguments for Granting Personhood to AI consists in: advanced capabilities and autonomy, responsibility for actions, rights of AI creators.

As AI systems become more autonomous and capable of complex decision-making, some argue that they may deserve rights similar to those of humans or corporations. If an AI can make independent decisions that have significant consequences, it might be seen as an entity with legal standing.

Currently, when an AI system causes harm or engages in unethical behaviour, the responsibility typically falls on the creators or operators of the AI. If AI were granted personhood, it could be held accountable for its actions directly. This could simplify legal processes and provide more clarity on liability. In Frankfurt at a Volkswagen factory on 29 June 2015, due to an accident a 22-years old worker died at the hand of robot, the prosecutors were still undecided to whom should be prosecuted this tragic death [4].

Some proponents suggest that granting personhood to AI could protect the intellectual property and the rights of AI creators, allowing them to maintain control over the entities they've developed, while also providing legal protection for AI entities themselves.

The author Solaiman S.M. concluded that robots are ineligible to be persons based on his research '*Legal personality of robots, corporations, idols and chimpanzees: a quest for legitimacy*', none of the three human creations being robots, idols, and corporations – nor the animal chimpanzees can be defined as a person, according to the ordinary dictionary meaning of the word, that recognizes the personhood of living human beings only. The authos is arguing its theory of non granting AI based on the legal theories based of the corporate separate personhood: an artificial and dependent person theory, an aggregate person theory, and a real independent person theory [Soloman (2023), 5].

Arguments for Granting Personhood to AI, taking into account moral and ethical considerations, if an AI reaches a certain level of consciousness, sentience, or self-awareness, granting personhood might be seen as a way to respect its "personhood" in the moral sense. This is similar to debates about animal rights and the recognition of personhood in non-human animals.

Precedents in Corporate Personhood:

Corporations have been granted certain legal personhood rights, such as the ability to own property, enter contracts, and sue or be sued.

Advocates argue that AI could follow a similar model, especially if it operates in an autonomous, decision-making capacity. Countries as Dubai is the first coutnry to grant citizenship, the United States,

Japan, China and other countries developed strategies in this regard [(Gao H. (2021), pp. 622-625), 11], that accept the challenge of granting citizenship to AI.

However, in some countries, the individuality and personhood are granted not only to the abovementioned subjects but also to rivers, trees, oceans, robots etc. The first personality to be granted the citizenship in the United Arab Emirates, is the robot Sophia, a robot obtained citizen status and is positioned as woman. In the same time, it is worth mentioning in United Arab of Emirates (UAE) women received among other rights the right to drive only in 2018, [(Al-Shihri A., Batrawy A. (2017)), 6].

In 2017 in Japan, a chatbot was given a residence permit, called Shibuya Mirai chatbot. In both cases, the legal framework did not change, a fact that generated conflict. Further it will be developed the notion of the AI, in order to explain the necessity to grant AI personhood and the role of this legislative movement.

In 2014, a Hong Kong based venture capital fund appointed a robot to its board of directors. The robot named Vital – was chosen for its ability to identify market trends that were not immediately detectable by humans. So basically, in some cases it was proven the superpower of the AI and its superiority of the intellect on the human beings, it is in a way called the super power created by its founder.

The most famous case of AI "*personhood*" involves Sophia, a humanoid robot developed by Hanson Robotics, which has been granted citizenship by Saudi Arabia in 2017. However several interviewers were impressed with the sophistication of its responses, the robot follows a simple algorithm and most of its statements are credited to a previously prepared text [((Parviainen J., and Coeckelbergh, M. (2020)), pp. 715–724), 7].

The broader idea of "personhood" for AI or robots typically revolves around granting them certain legal rights or recognition similar to human rights. In the case of Sophia, as mentioned, ‘she’ was granted citizenship by Saudi Arabia, which was a landmark event in the debate over AI rights, though it is a highly symbolic gesture rather than one that confers full legal personhood or human rights.

The issue raised questions about personhood in the legal sense. Citizenship typically carries with it certain rights, duties, and protections. However, Sophia’s citizenship is not the same as granting personhood in a legal sense (such as human rights). It doesn't provide ‘her’ with the full legal rights and responsibilities that a human citizen would have.

In October 2017, during an event at the Future Investment Initiative in Riyadh, Sophia was granted Saudi Arabian citizenship. This made ‘her’ the first robot to receive a nationality from any country, which caused global debate about the nature of citizenship and rights, particularly for AI.

Arguments Against Granting Personhood to AI consists in: *lack of consciousness or sentience, risk of exploiting legal loopholes, human and non-human distinction, ethical and legal challenges, unforeseen consequences*

One of the strongest arguments against granting personhood to AI is the idea that AI, no matter how advanced, is not sentient, conscious, or self-aware. Most AI systems, even highly advanced ones, operate purely on algorithms and do not experience the world or have subjective experiences, making the idea of “*personhood*” irrelevant or inappropriate.

If AI were granted personhood, it could potentially be used to circumvent human responsibility. For example, corporations or individuals might use AI as a shield for unethical actions, claiming that the AI itself is responsible for harmful decisions or behaviour, thereby avoiding accountability.

Some believe that the concept of personhood is tied to the human experience and should not extend to non-human entities like AI. Granting personhood could blur important moral and legal lines between humans, animals, and machines, leading to confusion and ethical dilemmas.

The legal implications of granting personhood to AI are complex. If an AI were to be considered a legal person, it would raise difficult questions about how to treat such entities. For example, should an AI have the right to vote, marry, own property, or make decisions for itself? These kinds of legal decisions are unprecedented and would require new laws and frameworks that may not be feasible or desirable.

AI is still evolving, and the long-term consequences of granting it personhood are highly uncertain. There is a risk that such a move could lead to unintended consequences in governance, economics, or societal structures, especially if AI systems become more powerful and autonomous than

we currently anticipate. As of different current legal landscape for judgement as of now, no jurisdiction has granted full personhood to AI, though some legal frameworks are starting to address the question of AI's rights or responsibilities. For instance: in the European Union has debated creating a "*legal status*" for advanced AI, but this does not equate to full personhood. Instead, it would establish rules around AI's role in society, ensuring it can be held accountable without granting it full legal rights.

In the United States has seen some discussion about AI in terms of intellectual property and liability laws, but these are typically framed in terms of human or corporate responsibility rather than granting personhood to the AI.

Judicial or Legal Movements Toward AI Personhood: While there are no cases in which a court has granted personhood to AI, there have been instances where courts have considered the implications of AI and the responsibilities of those who control it.

In some jurisdictions, legal discussions are ongoing regarding the liability for self-driving cars involved in accidents (Germany). In these cases, the question is whether manufacturers, developers, or operators should be responsible for decisions made by AI.

A UN Human Rights Council report published in 2018 raised concerns about the rights of AI and robots, particularly when it comes to issues such as privacy, discrimination, and bias in algorithmic decision-making [8]. This report did not grant AI personhood but emphasized the need for stronger regulation to prevent harm caused by AI systems. In present, there is lack of engagement and leadership on the part of high level [(Heather A. (2023), p.2), 9].

In majority legal systems today, personood is reserved for human and in some cases, corporations (in the form of legal personhood, granting certain rights like owning property) [10]. The confrontation between humans and intelligence will continue to develop social development in future. The bridge between is not something certain person or country can achieve, joint effort requires to invest [(Gao H. (2021), pp. 622-625), 11]. Granting personhood to AI would require significant updates in the laws (civil codes, statutes) which in our days focus on human actors. In this meaning the legal and political implications are vast. Granting AI personhood might cause effects of gaining rights, respectively right of ownership, the ability to enter contracts, or liability for crimes, thus this would require revising current legal framework for liability, intellectual property, and civil rights. In this respect, 'judgment' might play a faster way in getting personhood for AI. However, in present no jurisdiction explicitly grants personhood to AI, on the other hand this is an area of increasing debate for theoretical inquiry.

Conclusion

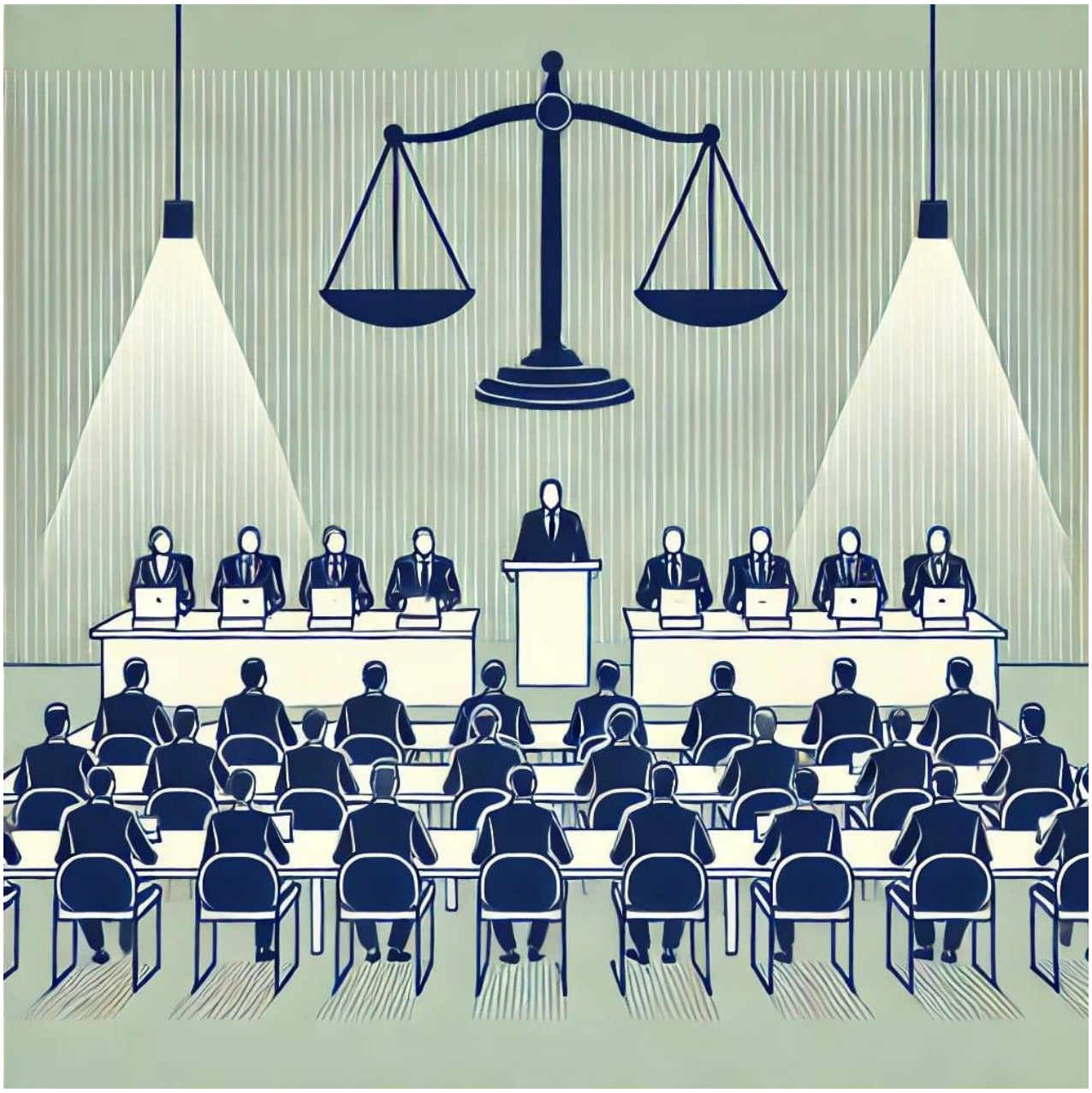
While there is no current legal framework granting AI personhood, this area is rapidly evolving as AI becomes more advanced. The legal status of AI remains a matter of ongoing debate among lawmakers, ethicists, and technologists, and it's likely that future legal frameworks will need to address the rights and responsibilities of AI entities. However, full personhood, in the sense of granting AI the same rights and protections as human beings – remains highly controversial and is not likely to happen in the near future without significant philosophical, legal, and social shifts.

References:

1. Burgess P. (2024), *AI and the rule of law. The necessary evolution of a concept*, Great Britain: Hart Publishing, 173 p.
2. Artificial Intelligence Act no COM (2021) 0206 – C9-0146/2021 – 2021/0106 (COD) from 13 March 2024. European Parliament (2024). [accessed 20.12.2024] available at: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2024-0138_EN.pdf
3. Foundation for Responsible Robotics, [accessed 20.12.2024] available at: https://responsiblerobotics.org
4. IBM (2023), Understanding different types of artificial intelligence, [accessed 20.12.2024] available at: https://www.ibm.com/think/topics/artificial-intelligence-types
5. Solaiman S.M. (2017), Legal personality of robots, corporations, idols and chimpanzees: a quest for legitimacy, 25(2), In: *Artificial Intelligence and Law*, pp. 155-179.

6. Al-Shihri A., Batrawy A. (2017), Saudi women to be granted driving rights in 2018 [accessed 20.12.2024] available at: https://www.csmonitor.com/World/Middle-East/2017/0927/Saudi-women-to-be-granted-driving-rights-in-2018.
7. Parviainen J., and Coeckelbergh, M. (2020). The Political Choreography of the Sophia Robot: Beyond Robot Rights and Citizenship to Political Performances for the Social Robotics Market. *AI & SOCIETY* No 36, pp. 715–724. [accessed 20.12.2024] available at: doi:10.1007/s00146-020-01104-w.
8. 73rd Report of the Special Rapporteur of the promotion and protection of the right to freedom of opinion and expression. United Nations General Assembly 29.08.2018.
9. Heather A. (2023), The United Nations and robot rights published, In: *Canadian Journal of Law and Technology*, February 2023, pp. 257-282.
10. Civil Code Republic of Moldova no 1107 from 06.06.2002 (art. 2, par.4), Civil code of Ukraine of January 16, 2003, no 435-IV (art. 2, par.2).
11. Gao H. (2021), Analysis of citizenship for AI (Aritifical Intelligence). In: Advances in Economics, Business and Management Research, volume 185. pp. 622-625.

ПАНЕЛЬНІ ДИСКУСІЇ



Василь Андріїв,
доктор юридичних наук, професор
кафедри трудового права та права соціального
забезпечення
Київського національного університету
ім. Тараса Шевченка, м. Київ
avm2009@ukr.net
https://orcid.org/0000-0001-9118-763X

Тетяна Вахонєва
докторка юридичних наук, професорка
кафедри трудового права та права соціального
забезпечення
Київського національного університету
ім. Тараса Шевченка, м. Київ
tatiana_vah@ukr.net
https://orcid.org/0000-0002-3495-3622

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ПЛАТФОРМНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Зайнятість є основою життєдіяльності людей, джерелом багатства та важливою гарантією досягнення економічного розвитку та добробуту.

Питання активного використання нестандартних форм зайнятості, набувають дедалі більшого поширення при переході суспільства від індустріальної до постіндустріальної епохи, надаючи ринку праці гнучкості та здатності до адаптації. Нові форми зайнятості створюють можливості для диверсифікації робочих місць та здатні відіграти важливу роль у відновленні національної економіки.

На думку Г. Третякової, зараз в експертних колах обговорюється платформна зайнятість, як приклад зайнятості, яка притаманна постіндустріальній хвилі розвитку відносин. Це такий тип зайнятості, коли інтернет-сервіси та майданчики не виступають як роботодавець і виконавець послуг безпосередньо, а дають можливість одній стороні – розмістити запит на виконання того чи іншого завдання, а іншій – виконати ці завдання відповідно до власних компетенцій. Через інтернет-майданчики люди знаходять роботу, створюють колективи, виконують проекти. Такий тип зайнятості стає сьогодні одним із перспективних напрямів розвитку ринку праці. Крім цього, платформна зайнятість має низку переваг, зокрема: зростання рівня зайнятості; залучення праці висококваліфікованих працівників незалежно від місця проживання; розширення можливостей поєднувати роботою на платформі з освітою; розширення можливостей для зайнятості людей із соціальними та медичними обмеженнями; можливість низько кваліфікованим працівникам отримати роботу; доступ шукачів роботи до ширшого кола роботодавців [1].

Трансформація світового ринку праці виражається у зникненні низки професій та загрозі

зникнення найближчим часом інших видів трудової діяльності, оскільки процеси автоматизації та роботизації замінили працівників комп'ютерними програмами та роботами. Замість традиційних професій на ринку праці з'являються зовсім нові мобільні та гнучкі трудові функції, які характеризуються універсальністю знань та навичок кваліфікованих кадрів, які здатні порівняно легко трансформуватися у відповідності до вимог діяльності компаній, економічної ситуації [2; с. 102]

На необхідності врегулювання зазначених трудових відносин, наголошують і деякі дослідники, адже ринок платформної зайнятості в Україні стрімко розвивається. Очевидно, що уникнути правового врегулювання трудових відносин зайнятості на цифрових платформах не вдасться, оскільки такі відносини зумовлені розвитком суспільних відносин в сучасних умовах. Дійсно, цифровізація як якісна характеристика сучасного суспільного виробництва проникає у

сферу трудових відносин. А отже, якщо відносини не врегульовані у справедливий та цивілізований спосіб, то вони будуть тяжіти до врегулювання у вигідний для сильнішої сторони спосіб, від чого звісно ані працівники, ані роботодавці, ані держава як обтяжена соціальними зобов'язаннями сторона не виграють [3; с. 100].

Можна виділити ключові характеристики платформної зайнятості: гнучкість, платформна зайнятість, зазвичай надає працівникам гнучкий графік та можливість вибирати завдання чи проекти, які їм цікаві; різноманітність завдань, на платформах можна знайти різноманітні види завдань та робіт, починаючи від фрілансу та консультацій до доставки товарів та послуг; підвищення конкурентоспроможності, платформна зайнятість може бути корисною як для підприємців, так і для звичайних працівників, що створює, в свою чергу, умови щодо надання послуг та товарів на світовому ринку, залучення клієнтів зі всього світу; цифрова платформа, всі взаємодії між працівниками та клієнтами відбуваються через цифрову платформу, що забезпечує зручність, прозорість та безпеку угод.

На даний час можна виділити різні форми зайнятості в цифровій економіці: 1) фріланс та віддалена робота. Цифрові технології дозволяють працювати віддалено або надавати свої послуги як фрілансери; 2) гіг-економіка. Популярність платформ створює нові можливості для зайнятості населення: можливість заробляти, надаючи послуги в сферах транспорту, надання побутової допомоги; 3) освіта та навчання. Цифрові платформи для навчання, дозволяють розвивати нові навички та перекваліфікуватися, щоб знаходити роботу у нових сферах; 4) підтримка підприємництва. Інтернет надає доступ до ресурсів для запуску та розвитку власних бізнес-проектів (електронна комерція, створення онлайн-магазинів та ін.; 5) робота на платформах: можливість заробляти гроші через різні онлайн-платформи шляхом продажі контенту або товарів чи послуг; 6) розвиток коворкінгу. Коворкінг-простори надають гнучку інфраструктуру для підприємців, наймачів і фрілансерів, сприяючи спільній роботі та обміну досвідом.

Слід зазначити, що інструменти платформи досить інклюзивні. Робота на платформах має досить багато видів посад та професій, є гнучкою з повною або частковою зайнятістю. Крім цього, платформна зайнятість знаходиться у вигідному положенні під час працевлаштування. Також, важливою відмінністю платформної зайнятості від традиційної зайнятості є те, що платформа стає як організаційним носієм так і організаційним методом працевлаштування. Платформа освоює ресурси та технології великих даних, що генеруються в результаті операції, і займає домінуюче положення у трудових відносинах. Це знаходить свій вияв у таких аспектах. Перш за все, це переваги щодо розробки трудових норм, оскільки для нормальної роботи платформи необхідні правила, а реєстрація на платформі означає прийняття таких правил. Також це технічна перевага використання робочої сили. Платформа має в своєму розпорядженні велику кількість даних щодо споживачів та співробітників, тому здатна використовувати певні алгоритми таких даних, а іноді і штучний інтелект для постійної оптимізації розподілу робочих місць та підвищення ефективності.

Є і проблемні аспекти. Так, досить часто виконавці на платформах не мають можливості працювати на своїх умовах, вільно визначати графік роботи та спосіб виконання, залишаються у відносинах підпорядкування із цифровою платформою (хоча цей факт всіляко заперечується компаніями), перебування на робочому місці в конкретні години контролюється, у той час як непрозорі алгоритми часто призводять до безпідставних закриттів профілів на платформах, а відсутність варіантів оскарження таких рішень – до подальшої неможливості працювати на ній. Це значить, що цифрові платформи несуть у собі і виклики: відсутність рівноправного статусу у виконавця та замовника, який притаманний справжнім цивільним відносинам, розмиті межі між трудовими відносинами та самозайнятістю, непередбачуваність та неконтрольованість робочого часу [4].

Як зазнають деякі дослідники, у глобальному масштабі за останнє десятиліття кількість онлайн-платформ, заснованих на веб-технологіях та геолокації (таксі та доставка), збільшилася у 5 разів і вони сконцентровані у кількох країнах, які спрямовують значні потоки венчурних інвестицій на їхній розвиток – у США (29%), Індії (8%) та Великобританії (5%). Близько 96%

світових інвестицій у цифрові платформи праці зосереджено в Азії (56 млрд. дол. США), Північній Америці (46 млрд. дол. США) та Європі (12 млрд. дол. США). Хоча у допандемійному 2019 р. цифрові платформи праці в усьому світі принесли дохід у розмірі не менше 52 млрд. дол. США, близько 70% отриманих доходів були зосереджені у США (49%) та Китаї (23%). Три п'ятих із 60 найбільших платформ цифрової роботи/послуг мають штаб-квартири в США. Інші провідні платформні компанії мають штаб-квартири у країнах з великими і малими відкритими економіками (наприклад, у Німеччині та Великій Британії, Ізраїлі та Сінгапурі), у країнах, що розвиваються (наприклад, у Китаї та Індії). Робоча сила, задіяна в платформній економіці, створює феномен глобального ринку праці: наприклад, Uber працює більш ніж у 70 країнах і має зареєстрованих 4 мільйони водіїв та партнерів з доставки; в Upwork зареєстровано понад 12 мільйонів фрілансерів у понад 150 країнах світу. Така географічна різноманітність створює проблеми для регулювання як на національному, так і на регіональному та міжнародному рівнях [5].

Враховуючи те, що нова форма зайнятості, породжена цифровою економікою – це нова модель розподілу трудових ресурсів, ми повинні приймати до уваги як їх загальні риси, так і особливості. В зв’язку з цим, можна висловити певні міркування щодо більш ефективного використання ролі платформної економіки, технологічних інновацій та побудови систем.

1. Необхідно розкрити роль платформної економіки у залученні нових груп зайнятості. Платформна економіка – це новий спосіб організації продуктивності в епоху цифрової економіки, яка має як позитивний, так і негативний вплив на ринок праці. Наприклад, платформна економіка може створювати нові робочі місця та допомагати компаніям підвищувати ефективність виробництва, розширювати масштаби виробництва, збільшувати попит на робочі місця. Розвиток платформної економіки може стикатися з деякими проблемами, які необхідно терміново вирішувати, а також може мати негативний вплив на ринок праці. Саме тому, слід спрямувати зусилля не тільки для посилення позитивного впливу платформної економіки на зайнятість, але і для усунення її негативного впливу. Задля цього, необхідно підтримати прискорений розвиток цифровізації в сфері послуг, надати працівникам більше можливостей для роботи вдома та гнучкої зайнятості.

2. Актуальними є і прискорення дослідження, розробки та застосування загальних цифрових і ключових технологій, реалізувати незалежний контроль над основними технологіями та основними продуктами, а також стимулювати розвиток цифрової індустріалізації, що, безперечно призведе до розвитку нових форм зайнятості.

Список використаних джерел:

1. Інтерв'ю з Головою Комітету Верховна Рада України продовжить оновлення Кодексу законів про працю України у 2023 році / Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів. 15 лютого 2023 року. URL: https://komspip.rada.gov.ua/news/main_news/75824.html
2. Кохан В. П. Платформи цифрової праці як тренд ринку праці / В. П. Кохан // Конституційні засади розвитку інноваційного суспільства: зб. наук. пр. за матеріалами інтернет-конференції, 25 червня 2021 року. Харків: НДІ ПЗІР НАПрН України, 2021. С. 102-107.
3. Яцкевич І. І. Чи потребує платформна зайнятість в Україні правового врегулювання? / Яцкевич І. І. // Збірка тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції «Ринок праці: досягнення, виклики та перспективи у національному та європейському просторі», 18 травня 2023 р., м. Київ / за заг. ред.: В. Б. Сухомлина, Г. А. Пріба ; Академія праці, соціальних відносин і туризму. Київ: Ямчинський О. В., 2023. С. 100-102.
4. Кудінська І. Робота на платформах: регулювати не можна залишити. URL. https://loyer.com.ua/uk/robota-na-platformah-regulyuvaty-ne-mozhna-zalyshyty/
5. Панченко В.Г., Резнікова Н.В., Пташенко О.В., Іващенко О.А. Цифрові трансформації міжнародного ринку праці в умовах платформізації зайнятості. //Ефективна економіка. 2024. №2. С. URL: https://www.nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/3063/3099

Микола Боднарук
доктор юридичних наук., професор
кафедри приватного права
юридичного факультету
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
m.bodnaruk@chnu.edu.ua
ORCID https://orcid.org/0000-0001-7386-465X

Альона Бурка
докторка філософії, доцентка
кафедри приватного права
юридичного факультету
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
a.burka@chnu.edu.ua
ORCID https://orcid.org/0000-0001-8038-2958

КІБЕРХАРАСМЕНТ ПРАЦІВНИКІВ

Інтернет і, особливо соціальні мережі, розширили межі знущань та домагань на робочому місці. З появою, постійним розвитком та широким використанням соціальних медіа незалежно від віку, статі, раси та інших демографічних ознак, кіберпереслідування або онлайн-переслідування стало поширеним явищем і викликає велике занепокоєння.

Ще у 1999 році Міжнародна організація праці оголосила домагання та насильство на робочому місці однією з найсерйозніших проблем, з якими зіткнеться робоча сила в новому тисячолітті [1]. Стрімке зростання технологій, соціальних медіа, використання інтернету та мобільних інструментів забезпечило додаткові механізми, за допомогою яких можна здійснювати харасмент. Робота та особисте життя з точки зору часу та місця, використання мобільних додатків тощо у більшості випадків в наш час вже не розділені чіткими межами.

Кіберхарасмент – це форма переслідування, яка відбувається через цифрові платформи – електронні листи, соціальні мережі, програми обміну повідомленнями, форуми тощо. Особливостями кіберпереслідування є те, що оскільки цифровий світ доступний для всіх, а опублікований вміст можна переглядати цілодобово і його важко видалити, то це може створити негативну репутацію для працівника на роки [2].

Онлайн-харасмент відрізняється від офлайн лише тим, як він відбувається. У той час як офлайн-переслідування зазвичай здійснюються особисто, наприклад, на робочому місці, онлайн-домагання – у віртуальному просторі. Однак це не означає, що переслідування в інтернеті є менш небезпечними чи руйнівними для жертв. Кіберхарасмент має надзвичайно особистий характер і часто походить від людей, яких жертва знає в реальному житті.

Також варто зазначити і про вплив штучного інтелекту у сфері кіберхарасменту. Стрімкий розвиток штучного інтелекту та його масове використання у трудовій діяльності має як переваги, так і недоліки. Щодо останніх, то неналежне, неконтрольоване використання штучного інтелекту якраз таки і сприяє кіберпереслідуванням [2].

Відповідно до результатів дослідження, яке проводилося у 2020 році в Новій Зеландії, формами кіберзалякування є: розміщення/розголошення неправдивої інформації в онлайн-середовищі або без відома та згоди відповідної особи/організації; саботаж шляхом хакерських атак; надсилання електронних листів із гнівним або образливим змістом; відправлення повідомлень у

неробочий час; створення та використання фейкової веб-сторінки, блогу або профілю, непристойних повідомлень у чаті або поширення непристойного онлайн-контенту; обмін електронним вмістом і спілкування від імені інших; словесні образи та залякування, погрози насильства; обмін особистою інформацією чи зображеннями без згоди (доксінг), а також підбурювання та спонукання до емоційного стану, який може призвести суб'єкта кіберзалякування до несвідомих дій, що загрожують його власному життю (самогубства) та життю інших людей [3].

Із переходом великої кількості працівників по усьому світі на віддалену форму роботи чи змішану (гібридну), можна було б очікувати відповідне зменшення випадків харасменту. Однак ситуація виявилася абсолютно протилежною (перехід до віддаленої роботи, на жаль, призвів до зростання випадків переслідувань в мережі Інтернет). Хоча на робочому місці завжди були проблеми з харасментом, відсутність фізичних бар'єрів та анонімність інтернету фактично полегшили процес вибору жертви та її подальшого переслідування (тепер це можна робити навіть не стикаючись із нею особисто). У зв'язку з цим для компаній (роботодавців) стало важливо мати політику захисту своїх співробітників від переслідувань в інтернеті, встановити чіткі межі прийнятної поведінки, створити культуру поваги та доброзичливості на робочому місці (не залежно від того як організований процес праці – онлайн чи офлайн) та бути впевненими у тому, що працівники почуваються безпечно і комфортно [4].

Працівники, які зазнають кіберпереслідувань, можуть відчувати різке зниження продуктивності праці, часто брати відпустку чи лікарняні (щоб уникнути подальшого харасменту). Це також може призвести до несправедливих дисциплінарних стягнень або втрати можливостей, на які працівник розраховував (кар'єрний ріст, преміювання тощо), порушень умов трудового договору/контракту, звільнення, судових позовів [5].

Кіберпереслідування призводить до серйозних та довготривалих наслідків для жертв у вигляді емоційного стресу, депресії, тривоги, порушень сну, а у крайніх випадках – навіть до суїцидальних думок, думок про самоушкодження чи їх втілення в реальності. Кіберхарасмент також може ускладнити жертві подальше використання технологій і соціальних мереж, мати значний вплив на соціальні зв'язки чи навіть призвести до соціальної ізоляції.

Варто зазначити, що проблема кіберхарасменту працівників в Україні фактично не досліджується, відсутні нормативне визначення харасменту чи кіберхарасменту, будь-які статистичні дані щодо цього, напрацьована політика компаній, на відмінно від закордонної практики, де це питання з року в рік все більше привертає до себе уваги та є предметом численних досліджень. Проте це не означає, що в Україні кіберхарасмент загалом та кіберхарасмент щодо працівників відсутній, таке твердження видавалося б цілковитою утопією. Онлайн-переслідування працівників нині є проблемою світового масштабу, яка з постійним розвитком технологій лише набирає нових форм, а тому потребує і відповідних методів реагування як на законодавчому рівні, так і на рівні конкретних підприємств.

Список використаних джерел:

1. Protecting Employees From and Responding to Cyber Bullying Employer Considerations. *Torys* : веб-сайт: URL: https://www.torys.com/Our%20Latest%20Thinking/Publications//2018/09/protecting-employees-from-and-responding-to-cyber-bullying-employer-considerations/ (дата звернення: 23.09.2024).
2. Deepfakes and Cyber Harassment: The Hidden Dangers of AI in the Workplace. *Risk & Insurance* : веб-сайт. URL: https://riskandinsurance.com/deepfakes-and-cyber-harassment-the-hidden-dangers-of-ai-in-the-workplace/ (дата звернення: 10.08.2024).
3. D'Souza, Natalia & Forsyth, Darryl & Blackwood, Kate. (2020). Workplace cyber abuse: challenges and implications for management. Personnel Review. ahead-of-print. 10.1108/PR-03-2020-0210. URL: https://www.researchgate.net/publication/346405779_Workplace_cyber_abuse_challenges_and_implications_for_management (дата звернення: 11.10.2024).

4. Guide to Handling Online Harassment, Online Abuse, & Cyberbullying. *Project WHEN* : веб-сайт. URL: https://projectwhen.org/resources/guide-to-handling-online-harassment-online-abuse-cyberbullying/ (дата звернення: 13.10.2024).
5. How Employers and Employees Can Work Together to Tackle Cyber Harassment in the Workplace. *CARPLS* : веб-сайт. URL: https://carpls.org/how-employers-and-employees-can-work-together-to-tackle-cyber-harassment-in-the-workplace/ (дата звернення: 16.10.2024).

Володимир Бурак
доктор юридичних наук, професор
професор кафедри соціального права
Львівського національного університету
імені Івана Франка
volodymyr.burak@lnu.edu.ua
ORCID 0000-0002-3511-0555

ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ

Проблема правового регулювання відносин соціального захисту передбачає дослідження як імперативного правового регулювання так і договірного регулювання зазначених відносин.

Традиційно у науковій літературі з права соціального забезпечення акцентується увага на нормативному регулюванні дуже часто ігнорується договірне регулювання. У той же час необхідно зазначити, що із розвитком системи соціального діалогу в Україні, відносин соціального захисту також почали регулюватися колективний угодами і договорами.

Серед чотирьох стратегічних завдань МОП, визначених Декларацією МОП «Про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації» прийнятою Генеральною конференцією Міжнародної організації праці під час її 97-ї сесії 13 червня 2008 року зазначено розробку і розширення заходів соціального захисту працівників, – які б мали стійкий характер і відповідали національним умовам, зокрема:

– розширення соціального забезпечення і поширення його на всіх, включно із заходами з надання основного доходу всім особам, які потребують такого захисту, та адаптація сфери його охоплення з метою задоволення потреб, які виникають знову, і подолання невпевненості, породжуваної стрімкими технологічними, громадськими, демографічними та економічними змінами;

– здорові та безпечні умови праці;

– політика у сфері оплати праці, тривалість робочого часу та інші умови праці, націлені на забезпечення того, щоб усі по справедливості отримували свою частку суспільних благ і щоб мінімальний прожитковий рівень забезпечувався для всіх, хто працює, а захист поширювався на всіх, хто його потребує.

Здійснення заходів соціального захисту передбачає вирішальну, але не виключну роль держави. Соціальний захист неможливий без участі у ньому усіх сторін соціального діалогу. Особливо це стосується роботодавців, які беруть на себе обов'язок забезпечення належних умов праці для працівників, а також соціальних гарантій.

Відповідно до закону України «Про колективні договори і угоди» колективним договором можуть регулюватися відносини встановлення гарантій, компенсацій, пільг; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників. Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги, зокрема щодо дитячого оздоровлення та придбання новорічних подарунків для дітей працівників тощо.

Відповідно до ст. 8 цього закону у генеральній угоді на національному рівні можуть міститися норми, які регулюють відносини гарантій праці і забезпечення продуктивної зайнятості; мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів всіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя; розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів; соціального страхування; Тобто, відносини соціального захисту є предметом регулювання колективних договорів і угод усіх рівнів.

На національному рівні сьогодні чинна Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки передбачає виконання заходів у сфері занятості населення, у сфері соціального захисту працюючих.

Зокрема у сфері зайнятості сторони угоди домовилися забезпечувати перегляд та удосконалення механізмів сприяння зайнятості населення (у тому числі молоді та осіб з інвалідністю) у рамках реформи ринку праці.

У сфері соціального захисту працюючих сторони соціального діалогу передбачили:

– забезпечувати за участю сторін соціального діалогу опрацювання питання вдосконалення методології визначення прожиткового мінімуму;

– вживати заходів для вдосконалення системи пенсійного забезпечення, у тому числі пільгового пенсійного забезпечення, перерахунку та підвищення пенсій;

– з метою запобігання поширення бідності серед працюючих, приймати нормативно-правові акти з питань основних напрямів державної цінової та тарифної політики, а також щодо регулювання цін і тарифів для населення, головними розробниками яких є центральні органи виконавчої влади та державні колегіальні органи, після обговорення у відповідних постійно діючих тристоронніх дорадчих органах, утворених за участю представників Сторін цієї Угоди.

Однак як свідчить практика Урядом ігноруються пропозиції профспілок стосовно розміру прожиткового мінімуму і мінімальної заробітної плати, реформування механізму визначення прожиткового мінімуму.Всупереч вимогам сторін соціального діалогу у проекті Державного бюджету на 2025 рік не передбачено зростання прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати.

Відповідно до бюджетної декларації на 2025-2027 роки, яка схвалена постановою Кабінету Міністрів України від 28 червня 2024 р. № 751 прогнозні розміри прожиткового мінімуму та рівня забезпечення прожиткового мінімуму на 2025-2027 роки встановлено на рівні 2024 року, а розмір мінімальної заробітної плати до 2027 року становитиме 8000 гривень. Оплата праці працівників бюджетної сфери в період 2025-2027 року здійснюватиметься на основі посадового окладу працівника І тарифного розряду Єдиної тарифної сітки, що залишається на рівні грудня 2024 року. Це свідчить про невиконання урядом зобов'язань передбачених Генеральною угодою, а отже і про неефективність договірного регулювання зазначеної групи відносин.

В законі «Про колективні договори і угоди», а також у законі «Про колективні угоди і договори» не передбачено відповідальності державних органів, а також роботодавців за невиконання положень угод.

На локальному рівні соціальний захист є предметом регулювання колективних договорів. Це стосується зобов'язань роботодавців в частині охорони праці працівників, забезпечення безпечних і належних умов праці, забезпечення додаткових соціальних гарантій у випадку скорочення чисельності і штатів працівників, соціального захисту осіб з інвалідністю, материнства і дитинства. Практика укладення колективних договорів свідчить, що ними можуть регулюватися відносини стосовно пільг і гарантій працівникам, які працюють в шкідливих та важких умовах праці, участь роботодавця у недержавному пенсійному забезпеченні, добровільного медичного страхування працівників.

Колективним договором також можуть регулюватися зобов'язання роботодавця надання соціальних допомог та соціальних послуг працівникам:

– допомоги у зв'язку з лікуванням, оздоровленням, сімейними обставинами;

– соціальні послуги, які спрямовані на підвищення рівня професійних знань та навичок працівника, оздоровлення, забезпечення зайнятості та організацію побуту працівників.

Розвиток колективно-договірного регулювання відносин соціального захисту сприяє утвердженню та реалізації соціальних прав працівників.

В результаті дослідження можна зробити висновок, що в сучасних умовах зростає роль договірного регулювання відносин соціального захисту. У той же час чинне законодавство про соціальний діалог і про колективні договори і угоди потребує удосконалення в частині відповідальності державних органів, органів місцевого самоврядування, роботодавців за невиконання взятих на себе зобов'язань відповідно до колективних договорів і угод.

Сергій Вавженчук
доктор юридиних наук, проф.,
професор кафедри
трудового права та права соціального
забезпечення ННІ права Київського
національного університету
імені Тараса Шевченка, вчений секретар науково-
консультативної ради Конституційного Суду України
(м. Київ, Україна)
aadvokat@gmail.com
ORCID ID: 0000-0002-6968-6720

ТИПИ СУБ'ЄКТНОЇ КОМПОЗИЦІЇ РЕГУЛЯТИВНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Питання з'ясування та виокремлення типів суб'єктної композиції регулятивних трудових правовідносин не піднімалося на рівні національної трудо-правової науки. Однак, розстановка суб'єктів регулятивних правовідносин має суттєве значення для з'ясування правової природи, складу, характеру правовідносин та, як наслідок, впливає на правову кваліфікацію. Саме тому є необхідність звернути увагу на виділення правової моделі суб'єктної композиції регулятивних трудових правовідносин та сформувати основні її типи.

В юридичній літературі виділялася суб'єктна композиція у сфері відповідальності або захисту прав[1]. Враховуючи те, що трудові правовідносини виходять за межі захисту та відповідальності, адже існує ціла низка регулятивних трудових правовідносин, існує потреба поширити рамки суб'єктної композиції у цьому векторі. Беручи до уваги структуру трудових правовідносин і доктринальні напрацювання у цьому напрямі [1, с. 117-119], необхідно виділити окремо суб'єктну композицію регулятивних трудових правовідносин.

У першу чергу варто навести визначення суб'єктної композиції регулятивних трудових правовідносин. Так, *суб'єктна композиція регулятивних трудових* правовідносин – це розстановка суб'єктів регулятивних трудових правовідносин, що складаються у процесі реалізації здатності до праці або пов'язані з ним.

В межах суб'єктної композиції регулятивних трудових правовідносин можливо виділити чотири її типи.

Перший тип суб'єктної композиції передбачає, що один із суб'єктів регулятивного трудового правовідношення (особа, на яку покладено регулятивний обов'язок) *сприяє* у досягненні мети реалізації регулятивних трудових прав. Тобто, така особа сприяє в реалізації регулятивних трудових правовідносин між їх сторонами (працівниками, роботодавцями). Наприклад, у разі реалізації соціального партнерства, що пов'язане з багатосторонньою співпрацею їх учасників на різних рівнях тощо.

Другий тип окреслює випадки, коли суб'єктом регулятивних трудових правовідносин виступає *колективне утворення як управнена особа*. Наприклад, таким колективним утворенням є профспілка, трудовий колектив[2]. Наприклад, у відповідності до ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» професійні спілки управнена проводити спільні консультації з роботодавцями у межах відповідних правовідносин; виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації управнений брати участь у розробці правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи або організації тощо.

[1] Зокрема, О. О. Красавчиков застосовував поняття «суб'єктна композиція» відповідно до майнової відповідальності.
[2] Трудовий колектив може розглядатися у якості окремого суб'єкта трудових правовідносин за умови встановлення в законі елементів відповідної правосуб'єктності.

Третій тип характерний для випадків реалізації трудового права *в односторонньому порядку* управненою особою. У цьому випадку особою реалізується регулятивне секундарне право або трудове право, що грунтується на односторонній угоді. Управнена особа вчиняє правомірну поведінку, яка не заборонена законом, не порушує права третіх осіб у передбаченому порядку або без такого. Наприклад, коли роботодавець здійснює переведення працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди в силу ч. 2 ст. 33 КЗпП України.

Четвертий тип охоплює випадки, коли реалізація регулятивного трудового права залежить від наявності окремого *юридичного факту* (угоди, правозастосовного акту, акту індивідуальної дії) або сукупності відповідних юридичних фактів. Наприклад, коли реалізація регулятивного трудового правовідношення залежить від факту укладеного трудового договору, договору аутстафінгу, трудової угоди або наявного локального нормативного акту індивідуальної дії тощо. У випадку виникнення трудових правовідносин, на підставі трудового договору, реалізація регулятивного суб'єктивного трудового права окреслена такими суб'єктами, як працівник та роботодавець.

Враховуючи наведене, автором було сформовано авторську дефініцію суб'єктної композиції регулятивних трудових правовідносин, а також виокремлені її типи. Наведені міркування є лише ескізом окресленої проблематики, а тому її не вичерпують.

Список використаних джерел:

1. Вавженчук С.Я. Охорона та захист трудових прав працівників : підручник. 3-тє вид., перероб. і допов. Харків : Право, 2021. 592 с.

Людмила Вакарюк
докторка юридичних наук, професорка
кафедри приватного права
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
l.vakaryuk@chnu.edu.ua
ORCID:0000-0003-0263-7665

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОТИДІЇ ХАРАСМЕНТУ В ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ В УКРАЇНІ

На сьогоднішній день термін «харасмент» не вживається в українському законодавстві. Однак найближчим смисловим відповідником указаному терміну є поняття «сексуальні домагання», визначення якого міститься в Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». У вітчизняній юриспруденції під харасментом розуміють приставання та сексуальні домагання, котрі включають небажану нав'язливу увагу, жарти та сексуальні натяки, ляпанці та дотики, погрози, шантаж [1, с. 286].

Правове регулювання протидії харасменту, зокрема в трудових правовідносинах, в Україні базується на нормативно-правових актах, які належать до різних галузей права. Україною ратифіковано Конвенцію Ради Європи «Про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами» від 11.05.2011 року, яка ще відома як Стамбульська конвенція. Для нашої країни положення вказаної конвенції набрали чинності з 01.11.2022 року. Стаття 40 Стамбульської конвенції, яка має назву «Сексуальні домагання», зобов'язує сторони вживати необхідних законодавчих або інших заходів для забезпечення того, щоб будь-яка форма небажаної вербальної, невербальної або фізичної поведінки сексуального характеру, метою або наслідком якої є порушення гідності особи, зокрема шляхом створення залякувального, ворожого, принизливого або образливого середовища, підлягала кримінальній або іншій юридичній санкції.

Деякі положення КЗпП України можна віднести до таких, які спрямовані на протидію харасменту в трудових відносинах. Це насамперед норма-принцип, яка передбачена в частині 1 статті 2-1 Кодексу, за якою забороняється будь-яка дискримінація в сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від ряду ознак, серед яких стать, гендерна ідентичність, сексуальна орієнтація та інші. У частині 4 статті 2-1 КЗпП України передбачено правові механізми боротьби з харасментом. Зокрема встановлено, що особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, мають право звернутися із скаргою до органів державної влади, органів влади АРК, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду. Стаття 60-2 КЗпП України передбачає можливість переведення працівника на тимчасову дистанційну роботу в разі, якщо на робочому місці стосовно нього були вчинені дії, що містять ознаки дискримінації. До таких дій можуть бути віднесені й сексуальні домагання, тобто харасмент у вузькому його розумінні, який є однією з форм дискримінації.

Слід зауважити, що в КЗпП України відсутні прямі норми про заборону сексуального домагання (харасменту) на робочому місці. Не містить цей Кодекс спеціальних норм, котрі б визначали процедурні питання встановлення факту сексуального домагання, його фіксації, доведення, розслідування та особливостей дисциплінарної відповідальності за вчинення харасменту.

У статті 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» під «сексуальними домаганнями» розуміють дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування. Розділ VI закону присвячений відповідальності за порушення законодавства України про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Частина

1 статті 22 цього закону фактично дублює положення частини 4 статті 2-1 КЗпП України, але уточнює, що право звертатися із скаргою до уповноважених суб'єктів має особа, яка вважає, що стосовно неї було застосовано дискримінацію за ознакою статі чи вона стала об'єктом сексуальних домагань або постраждала від насильства за ознакою статі.

Частина 2 статті 22 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» передбачає спеціальний міжнародно-правовий захід захисту прав осіб, щодо яких було застосовано дискримінацію, який полягає у праві надсилати повідомлення про порушення прав, гарантованих Конвенцією ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, до Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок у разі, якщо вичерпані внутрішні засоби правового захисту або якщо застосування таких засобів захисту невиправдано затягується.

Статті 23 та 24 цього Закону передбачають різні види відповідальності за вчинення дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань, насильства за ознакою статі, серед яких відшкодування матеріальної та моральної шкоди, притягнення осіб до цивільної, адміністративної чи навіть кримінальної відповідальності.

Відшкодування матеріальної та моральної шкоди, як засобів захисту цивільних прав, врегульовані статтями 22 та 23 Цивільного кодексу України. У частині 2 статті 23 Цивільного кодексу України передбачено, що моральна шкода полягає, зокрема, у приниженні честі та гідності фізичної особи. Тобто за формально-юридичними ознаками вчинення сексуальних домагань на роботі може мати наслідком стягнення моральної шкоди з харасера. Підстави та особливості відшкодування шкоди, зокрема завданої фізичній особі сексуальними домаганнями, деталізовані у главі 82 Цивільного кодексу України, а процесуальні питання звернення в суд з позовною заявою, доказування, статусу учасників спору врегульовані Цивільним процесуальним кодексом України.

Тут слід звернути увагу на специфіку доказування у справах про дискримінацію. Так, за загальним правилом, визначеним у частині 3 статті 12 та частині 1 статті 81 Цивільного процесуального кодексу України кожна сторона повинна довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог або заперечень, крім випадків, встановлених цим Кодексом. Однак відповідно до частини 2 статті 81 Цивільного процесуального кодексу України у справах про дискримінацію позивач зобов'язаний навести фактичні дані, які підтверджують, що дискримінація мала місце. У разі наведення таких даних доказування їх відсутності покладається на відповідача.

Українське законодавство передбачає також адміністративну відповідальність за вчинення сексуальних домагань на робочому місці, зокрема це питання врегульоване статтями 173-2, 255, 221 та 277 КУпАП. Звертаємо увагу на те, що 19.12.2024 року набере чинності Закон України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення та інших законів України у зв'язку з ратифікацією Конвенції Ради Європи «Про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами». Цим законом КУпАП буде доповнений статтею 173-7, яка визначатиме спеціальну відповідальність за сексуальні домагання. Зокрема частина 1 статті 173-7 КУпАП передбачатиме таке: «Сексуальне домагання, тобто умисне вчинення проти бажання особи образливих, принизливих дій сексуального характеру, виражених вербально або невербально (слова, жести, рухи тіла), у тому числі з використанням електронних комунікацій, тягне за собою накладення штрафу від вісімдесяти до ста шістдесяти неоподаткованих мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від двадцяти до сорока годин, або виправні роботи на строк до одного місяця з відрахуванням двадцяти процентів заробітку». Майбутня частина 2 статті 173-7 КУпАП серед ознак, що посилюватиме відповідальність за сексуальні домагання, виділятиме вчинення такого порушення стосовно особи, яка перебуває у матеріальній, службовій чи іншій залежності від правопорушника.

Вчинення харасменту на робочому місці за певних умов може бути кваліфіковане як кримінальне правопорушення та тягнути за собою кримінальну відповідальність за статтями 153 або 154 Кримінального кодексу України. Зокрема, частина 2 статті 154 Кримінального кодексу України передбачає, що примушування особи без її добровільної згоди до здійснення акту сексуального характеру з особою, від якої потерпіла особа матеріально або службово залежна, карається

штрафом до однієї тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або пробаційним наглядом на строк до двох років, або обмеженням волі на той самий строк.

Висновки. Аналіз наведених вище норм українського законодавства дозволяє стверджувати, що попри відсутність в ньому нормативного поняття «харасмент» все ж в Україні особи, потерпілі від сексуальних домагань на робочому місці, наділені юридичними інструментами захисту своїх прав та інтересів. Ці інструменти варіюються від подання уповноваженим суб'єктам скарг на сексуальні домагання і до притягнення винуватих осіб до кримінальної відповідальності. Законодавство України з протидії сексуальним домаганням на роботі є частиною антидискримінаційного законодавства, яке нині динамічно розвивається та адаптується до потреб сучасності. Зокрема, поступово впроваджуються зміни у чинні закони на виконання міжнародних зобов'язань України у зв'язку із ратифікацією Стамбульської конвенції. Поряд із тим українське законодавство про працю не містить відособлених правових норм щодо протидії сексуальним домаганням на роботі. Це при тому, що харасмент на робочому місці має свою специфіку, що обумовлена матеріальною та організаційною залежністю працівника від роботодавця, тривалим знаходженням працівників в одному колективі, прямим впливом етики ділової поведінки та ефективністю виконання трудових обов'язків.

Список використаних джерел:

1. Бутинська Р. Харасмент як вид гендерної дискримінації у сфері праці. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Право.* 2023. Т.1. Вип. 80. С. 283-288.

Світлана Вишновецька
докторка юридичних наук, професорка
завідувачка кафедри цивільного права і процесу
Державного університету «Київський авіаційний інститут»
(м. Київ, Україна)
vyshnsv@ukr.net
ORCID ID https://orcid.org/0000-0001-8482-7942

Вадим Вишновецький
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри конституційного і адміністративного права
Державного університету «Київський авіаційний інститут»
(м. Київ, Україна)
vyshnvm@ukr.net
ORCID ID https://orcid.org/000-0002-8322-6683

ЗМІНА ПІДХОДІВ ДО ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ В ЦИФРОВУ ЕРУ

Перехід до цифрової економіки об'єктивно здійснює вплив на всі сфери життя суспільства, включаючи трудові відносини. Завдяки розвитку цифрових технологій підвищується рівень автоматизації виробництва і сервісу, використання програмного забезпечення, робототехніки, розширюються сфери застосування дистанційної праці і, як наслідок, змінюються способи організації праці. Одним із обов'язків роботодавця, закріплених у ст. 141 КЗпП України, є правильна організація праці працівників, що, серед іншого, передбачає й перегляд підходів до її організації з урахуванням умов цифрової економіки, застосування найбільш ефективних, результативних і робочих інструментів для побудови організованої роботи, що максимально виключають вплив людського фактору.

Зміна умов праці відбувається за наступними напрямами: перехід на електронний документообіг; цифровізація контролю роботодавця за виконанням трудових обов'язків працівниками шляхом використання високотехнологічних засобів контролю; автоматизація робочих процесів через делегування частини функцій складним комп'ютерним програмам (програмам-помічникам або віртуальним цифровим асистентам, чат-ботам); автоматизація робочих процесів через впровадження робототехніки на робочі місця (впровадження професійних сервісних роботів у сфері послуг); інтелектуалізація процесів управління через застосування систем підтримки прийняття рішення з елементами штучного інтелекту (алгоритмічний менеджмент) тощо.

У цифрову еру змінюються внутрішні процеси організації праці, значну роль відіграє цифрова корпоративна культура, орієнтована на високий рівень використання інформаційних, інформаційно-комунікаційних і цифрових технологій для вирішення професійних завдань, що дозволяє збільшувати швидкість і доступність поширення корпоративної інформації і знань. В основі цифровізації лежить удосконалення єдиної технічної політики роботодавця з урахуванням необхідних змін технологічних і корпоративних процесів, розробки нових стандартів обслуговування. Зокрема, це стосується автоматизації кадрового діловодства, переведення всіх документів роботодавця в електронний формат, включаючи кадрові документи і локальні нормативні акти. За таких умов об'єктивно назріла необхідність юридичної регламентації використання електронних засобів взаємодії працівника і роботодавця. У цифрових умовах норми праці теж повинні бути актуалізовані, оскільки наразі має місце недостатньо розвинута система інформатизації нормування праці, використання нормативів і норм, які не відповідають вимогам сучасного виробництва. Тому нагальним є впровадження корпоративної системи управління нормуванням праці з урахуванням сучасних вимог до виробництва і цифрових технологій.

Особливого значення набувають цифрові технології під час пошуку, найму, адаптації, заохочення та навчання працівників і загалом формування штату працівників з відповідним рівнем компетенцій. Водночас основною проблемою є поточний низький рівень цифрової зрілості більшості працівників, тому актуальною є їх адаптація до нових форматів роботи і моделей розвитку компетенцій. Основним критерієм професіоналізму «цифрового працівника» стає не наявність у нього диплому про освіту, а висококласне володіння певним набором навичок, необхідних саме на цьому робочому місці, регулярне навчання і вдосконалення своїх навичок в умовах технологій, що постійно оновлюються, і появи нових цифрових продуктів.

Для роботодавця проблемою є високий рівень інвестицій, необхідних для розробки і впровадження цифрових технологій, спеціалізованих програмних продуктів. Як слушно зауважує А. Л. Клименко, варто враховувати матеріальну сторону цієї проблеми – неспроможність кожного роботодавця вжити організаційно-технічних заходів для забезпечення функціонування технічного механізму [1, с. 95].

Розвиток цифрової економіки зумовлює необхідність модернізації механізмів захисту роботодавців від інформаційних загроз, пов'язаних з цифровізацією діяльності, а також модернізації механізмів захисту трудових прав працівників. Актуальним є питання формування централізованої системи обміну, збереження і використання даних, а також віртуального контролю за роботою працівників. Технології змінюють не лише умови і зміст праці, а й підвищують ризик втручання роботодавців у приватне життя працівників. Інститут захисту персональних даних працівників потребує включення норм, які обмежують можливості використання роботодавцем арсеналу сучасних засобів моніторингу. Порушення недоторканності приватного життя працівника відбувається, наприклад, коли засоби моніторингу не розділяють робочий і неробочий час, накопичуючи дані для наступного інтелектуального аналізу. Перехід до інформаційного суспільства зумовлює й розширення роботодавцями цифрових інструментів для контролю за виконанням трудових обов'язків працівниками. Роботодавець має право перевіряти, наскільки добросовісно працівник виконує трудову функцію. Наприклад, працівник не має права у робочий час і на робочому обладнанні займатись особистими справами, вести особисте листування, а роботодавець має право контролю й за передачею працівником інформації шляхом електронних комунікацій. Спеціальні комп'ютерні програми, встановлені на робочому обладнанні, відстежують і збирають інформацію в режимі реального часу. Можна погодитися з дослідниками з університетів Огайо і Каліфорнії Р. Бейлсом і К. Стоун, що електронний моніторинг, здійснюваний з допомогою систем штучного інтелекту, перетворює робоче місце в безмежне, загрожує приватному життю працівників, поглиблює дискримінацію у сфері зайнятості і знищує захист з допомогою трудового законодавства [2, с. 1].

На думку професора М. Де Во, сфера праці зазнає зараз настільки принципових змін і вимагає настільки серйозної трансформації трудового права, що в довготривалій перспективі може привести до розширення трудового права від «права зайнятості» до «права особистості» [3, с. 60].

Отже, в умовах розвитку цифрової економіки, для сфери зайнятості загалом і для окремого роботодавця зокрема, важливим є вирішення таких задач: розвиток людського капіталу, розвиток дистанційної зайнятості, оптимальне поєднання робочого часу і часу відпочинку, вирішення проблеми забезпечення інформаційної безпеки суб'єктів трудового права, юридичної регламентації використання електронних засобів взаємодії працівника і роботодавця.

Список використаних джерел*:*

1. Клименко А. Л. Електронний підпис та електронні документи у трудових відносинах: деякі аспекти правового регулювання. *Актуальні проблеми приватного та публічного права*: матеріали ІІ Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, присвяченої 91-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (27 березня 2020 року). Харків, 2020. С. 92-96.

2. Bales R., Stone K . The Invisible Web of Work: The Intertwining of A-I, Electronic Surveillance and Labor Law. UCLA School of Law. Public Law Research Paper № 19-18. Los Angeles: UCLA, 2019. 54 p.
3. De Vos M. How the future of work can work for the workers. *Law, labour and the humanities*. Contemporary European perspectives. London: Routledge, 2020. P. 46–61.

Ніна Гетьманцева
докторка юридичних наук, професорка,
завідувачка кафедри приватного права
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
n.getmantseva@chnu.edu.ua

Віталій Вдовічен
доктор юридичних наук, професор,
декан юридичного факультету
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)

ПРОБЛЕМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Незалежно від будь-якого періоду розвитку суспільства і державності відносини, що виникали і виникають у сфері праці, завжди потребували і потребують правового регулювання. Адже рівень розвитку самого суспільства визначається, як правило, ефективністю правового регулювання суспільних відносин. Право людини на працю є основним правом людини, а реальний стан справ у сфері реалізації даного права є не тільки показником цивілізованості суспільства, а й безпосереднім показником моральності та ефективності самої економіки.

Слід зауважити, що питання регулювання відносин у сфері праці потрібно розглядати у фокусі загальних проблем макро- та мікроекономіки та соціальних проблем, оскільки, як показує практика, будь-які проблеми можуть і мають вирішуватися лише у комплексі. Проте, кожна галузь законодавства має свої специфічні властивості і, відповідно, методи впливу на суспільні відносини, що регулюються нею. В даному аспекті трудове право продовжує виконувати специфічну роль, яка реалізується у його основній меті та завданнях. Відсутність стабільності в системі законодавства, порушення принципів її побудови та функціонування не можуть позитивно впливати на економіку та політику соціальної держави. Окрім того, стабільність законодавства впливає і на інвестиційну привабливість так і на ринок праці. Проте, російська агресія проти України змінила відповідні підходи на поняття стабільності у всіх аспектах і рівнях правового регулювання.

Сьогодні продовжується реформування трудового законодавства і буде продовжуватися воно й надалі, особливо в умовах повоєнного часу. Наразі вносяться зміни до КЗпП України, але Проект Трудового кодексу і досі не прийнято. Відповідно, реформа трудового законодавства і прийняття Трудового кодексу – це різні речі.

Проєкт Кодексу не розкриває у достатній мірі конституційні засади, які проголошують, що права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави, що держава відповідає перед людиною за свою діяльність, що утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави, що людина має обов'язки перед суспільством, в якому забезпечується вільний і всебічний розвиток її особистості. Проект Кодексу не визначає правові механізми необхідні для повної реалізації права людини, як найвищої мети її трудової, а не лише базової – заробляти собі на життя працею. Проєкт Трудового Кодексу не увиразнює спільність інтересів роботодавців і працівників, як суб'єктів трудових відносин в межах реалізації

своїх конституційних прав на підприємницьку діяльність і на працю, на вільний і всебічний розвиток особистості.

Проект Трудового Кодексу містить дискримінаційні норми про припинення трудового договору роботодавцем з підстав, передбачених трудовим договором (п.6 ч.1 ст.63 Проєкту). Законодавчих обмежень таких підстав Проєкт не містить. Проект Трудового Кодексу містить дискримінаційні норми про розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з

порушенням працівником умов трудового договору. При цьому перелік умов трудового договору, порушення яких є підставою для його розірвання визначається самим роботодавцем у трудовому договорі (ч1.ст.67, ч.1 ст.68 проекту Трудового Кодексу. Проект не містить гарантій трудових прав для неповнолітніх працівників, жінок, працівників, які поєднують роботу з навчанням тощо, що вже зауважувалося в юридичній літературі [8, с.228-233]. Перелік, на жаль, можна продовжувати.

Є очевидним той факт, що необхідно зберігати і реалізовувати спадкоємність у розвитку правового регулювання трудових відносин [2, с. 288]. Проблеми регулювання найманої праці підходи до неї є спільними практично для всіх країн, проте спостерігається явна невідповідність політичних, економічних та правових векторів, за допомогою яких суспільство намагається вирішувати свої проблеми, у тому числі у соціально-трудовій сфері.

Держава та суспільство не можуть обійтися без права, як інструменту, за допомогою якого матерії політики та економіки мають бути формалізовані у правові норми. Проте політичні і економічні мотиви не повинні переважати над суто правовими моментами.

Істотним недоліком сучасного стану трудових відносин і, відповідно, Проекту Трудового Кодексу є відсутність чіткого механізму реалізації принципів, закладених у трудовому законодавстві, по причині нестикування нормативної бази між собою так і відсутності спеціальних органів і процедур реалізації закладених положень, що не могло не позначитися на рівні юридичної техніки.

На сучасному етапі у науці трудового права та практиці його застосування окреслилися деякі нові проблеми, які потребують свого осмислення та відображення у законодавстві. Чи повинно трудове право на сьогодні бути більш гнучким та надавати більшу свободу сторонам трудових відносин? Звісно, що так, але за умови, що держава не буде відмовлятися від своїх контрольно-наглядових функцій. Соціальна держава повинна забезпечувати основні гарантії щодо належної оплати праці працівників і забезпечити на практиці їх реалізацію. Необхідно ліквідувати неоправдану диференціацію в оплаті праці працівників фізичної та розумової праці, особливо це стосується державних службовців, які не є виробниками матеріальних благ.

Роботодавці не завжди зацікавлені у дотриманні норм чинного законодавства, що, у свою чергу, створює ситуацію коли вони намагаються надати значній частині відносин із найманими працівниками тіньовий характер. МОП у червні 2015 р. прийняла спеціальну Рекомендацію № 204[6] про перехід від неформальної до формальної економіки (стаття 2 (а)5), визначивши, що широкі масштаби неформальної економіки у всіх її проявах є основною проблемою щодо реалізації прав працівників, включаючи основоположні принципи та права у сфері праці, а також щодо соціального захисту, гідних умов праці, інклюзивного розвитку та принципів панування права. Міжнародна організація праці (МОП) одним з головних завдань розглядає реалізацію концепції гідної праці. Успішна реалізація складових гідної праці в Україні в сучасних умовах вимагає посиленої участі всіх соціальних партнерів як невід'ємної умови наближення соціальної структури нашої держави до європейської моделі; першочерговими завданнями при цьому постають необхідність забезпечення дотримання законодавства про працю, гарантування гідної зарплати як найважливішого індикатора, що лежить в основі концепції гідної праці [7,с.85] Проте практика показує, що сьогодні не можна назвати механізми функціонування системи соціального партнерства ефективними, особливо у сфері малого та середнього бізнесу. У той же час закордонний досвід показує, що грамотне рішення на законодавчому рівні питань соціального діалогу здатне реально та позитивно впливати на напруженість між працею і капіталом.

Потребує легалізації принцип недопустимості зловживання правом, механізм якого на даний час не створено. Це пояснюється тією обставиною, що «зловживання правом є універсальною … проблемою в праві і не знає певної галузевої приналежності, адже зловживання правом – це обхід закону, який можна зустріти при реалізації як норм матеріального, так і процесуального права» [9]. Відповідно, його відокремлене формування в рамках галузі трудового права не уявляється можливим, тому породжується запит на розвиток комплексної системи правових норм щодо зловживання у праві, що дають відповіді на питання про місце зловживання в системі

правової поведінки, засобах зловживання та ефективних заходах відповідальності.

Факт зловживання правом має оціночну категорію та встановлюється судом у кожному конкретному випадку. Сучасна трудова практика по судовим справам визнала існування зловживання правом як по відношенню до працівника так і по відношенню до роботодавця [3;4;5], що вже зауважувалося у юридичній літературі [9].

Важливою проблемою у практичному плані є розмежування трудового та цивільного права. Слід чітко розуміти, що цивільне право не передбачає тих захисних соціальних механізмів, які закладені у трудовому праві.

Цивілізоване суспільство має передбачити заходи щодо його захисту. Ринок сам по собі не містить соціальних гарантій, що захищають людину праці, їх система має бути розроблена на державному рівні та реалізована під контролем держави. Саме тому визначення предмета трудового права та відмежування його від цивільного права мають практичне значення. У ряді випадків громадянин може реалізувати своє право на працю, наприклад у рамках цивільно-правових договорів (підряду, доручення, надання послуг тощо) і це є абсолютно нормальною практикою. Однак при цьому правове становище такого громадянина істотно відрізнятиметься від його правового становища в рамках трудових відносин. Це стає зрозумілим при порівнянні цілого ряду позицій, що становлять зміст цих договорів, що входять у предмет різних галузей законодавства [1, с.100-106]. А хто ратує за те, що об'єктом цивільного права є робота, то хай іде і укладає не трудовий договір (контракт), а цивільний договір про надання послуг з усіма наслідками, що випливають: без режиму робочого дня, святкових і вихідних днів, відпусток, охорони праці, трудових гарантій, які передбачає трудове законодавство.

Приймати Трудовий кодекс чи надалі реформувати трудове законодавство – питання риторичне, адже з точки зору застосування це вже є інше питання, суть якого зосереджене у ставленні працівника, роботодавця, судової системи, суспільства загалом до трудового законодавства.

Будь-яке право, за своїм характером є консервативним, тому змінювати фундаментальні підходи в правовому регулюванні суспільних відносин необхідно принципово і стратегічно усвідомлено на всіх рівнях правового регулювання.

Суспільство, яке претендує на звання цивілізованого, має цивілізовано визначити «правила гри» і їх дотримуватися і одночасно позбутися правової ейфорії у яку закладено сподівання про те, що проблема буде автоматично вирішена за допомогою прийняття низки законів та прийняття кодексів.

Список використаних джерел:

1. Гетьманцева Н. Д, Процьків Н. М. Правова природа трудового та цивільного договорів. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 8. С. 100-106.
2. Гетьманцева Н. Д. Наступність і новизна в сучасному трудовому праві. Антропосоціокультурна природа права: матеріали наукової конференції (Чернівці, 25–27 травня 2016 р.). Чернівці: Чернівецький нац. ун–т, 2016. С. 286–290.
3. Постанова Верховного Суду від 18.03.2020 у справі № 545/3678/16. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/88574872;
4. Постанова Верховного Суду від 16 червня 2022 року у справі № 211/6466/19. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/104813546
5. Постанова Верховного Суду від 09 березня 2021 року у справі № 600/121/19. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/95439404
6. Про перехід від неформальної до формальної економіки: Рекомендація МОП №294 URL: file:///C:/Users/User/Downloads/wcms_386779%20(3).pdf
7. Стрембіцька Л. Л. Концепція гідної праці та проблеми її реалізації в Україні. *Управління фінансово-економічною безпекою.* №1 2015. С.79-86. URL:http://eh.udpu.edu.ua/article/view/141218/138320

8. Тищенко О. В. Проєкт трудового кодексу України: концептуальні проблеми змісту. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 7 2024. С.228-233. URL: http://www.lsej.org.ua/7_2024/56.pdf
9. Шумило М. Недобросовісний працівник та зловживання правом: практика Верховного Суду в трудових спорах (частина 1) URL: https://yur-gazeta.com/dumka-eksperta/nedobrosovisniy-pracivnik-ta-zlovzhivannya-pravom-praktika-verhovnogo-sudu-v-trudovih-sporah.html

Юрій Заіка
доктор юридичних наук, професор,
головний науковий співробітник відділу приватного права і процесу
Науково-дослідного інституту приватного права і підприємництва
імені академіка Ф. Г. Бурчака
Національної академії правових наук України
(м. Київ, Україна)
u.a.zaika@gmail.com
ORCID: http://orcid.org/0000-0003-1946-3171

ПРАВО НА ОСОБИСТІ ПАПЕРИ І ЙОГО ЗАХИСТ У ІНФОРМАЦІЙНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

Серед особистих немайнових прав істотне місце посідає право на приватність, здійснення якого опосередковується через низку особистих немайнових прав, зокрема, право на особисте життя та його таємницю, право на таємницю кореспонденції, право на недоторканість житла, право, що виникає із захисту інтересів фізичної особи при поведені фото,-, кіно, теле-, відеозйомок, право на особисті папери та ін.

Особисті папери (документи, фотографії, щоденники, записники, особисті архівні матеріали) фізичної особи є її власністю (ч.1 ст. 303 Цивільного кодексу України) і без її згоди (а у разі її смерті зі згоди близьких родичів) ніхто не має права володіти, користуватися та розпоряджатися ними.

У законодавстві відсутня вимога щодо того, щоб в особистих паперах містилася інформація саме на таку особу. Немає обов'язкової вимоги до фотографій, відповідно до якої на таких фотографіях має бути обов'язково зображено особу, яка вважає їх особистими паперами [1, с. 521].

Водночас, якщо особисті папери передані до фонду бібліотек або архівів, то з ними вже можна вільно знайомитися, публікувати, якщо є згода осіб, особистого життя яких вони стосуються. Фізична особа, якій належать особисті папери, може усно або у письмовій формі розпорядитися ними, у тому числі й на випадок своєї смерті. Окремі особисті папери (скажімо, листування відомих політичних діячів, діячів культури, мистецтва) можуть являти собою певну цінність для суспільства, а в окремих випадках виступати і як національне надбання. Особисті папери можуть виступати в якості творів літератури, науки чи мистецтва.

Вітчизняній і зарубіжній судовій практиці відомо чимало випадків, де предметом спору по справі виступали саме особисті папери спадкодавця. Власник паперів може прагнути, щоб відомості, які у них містяться, не набували розголосу. Так американська письменниця Маргарет Мітчелл розпорядилася, щоб після її смерті були знищені всі її особисті архіви, за винятком тих, які доводили її авторство роману «Звіяні вітром». Проте не завжди спадкоємці виконують останню волю власників особистих паперів. Англійський поет Д. Байрон, навпаки, не бажав щоб пішли у небуття таємниці його біографії і творчості і доручив своєму близькому другу Томасу Муру видати після смерті свої записники. Проте близьке оточення поета вважало, що спогади за змістом є «сумнівної моралі» і «скандальні» і за погодженням із удовою душерозпорядники знищили записки. Американський письменник Сомерсет Моему своєму заповіті вимагав знищення особистих листів. Якщо б його воля була виконана, до нас не дійшло б листування з багатьма видатними сучасниками [2, с. 84-85].

З розвитком інформаційного суспільства виникло нове покоління прав і свобод – права людини в інформаційному суспільстві. Оскільки інформаційне суспільство стає реальною дійсністю з розширенням інформаційних технологій, електронних комунікацій, які стали невід'ємними потребами людського життя, то і на місцевому, і на глобальному рівнях виникає необхідність гарантування прав людини в інформаційному суспільстві [3, с.255].

Проте межі використання особистих паперів сторонніми особами, умови для обмеження захисту права на приватність на сьогодні чітко не визначені, а традиційні регулятори суспільних

відносин (мораль, звичаї, релігія, якоюсь мірою і менталітет суспільства) в цифровому, зазвичай, анонімному середовищі не є достатньо ефективними. Врахування потенційної політичної, наукової та мистецької значущості інформації, що міститься в особистих паперах, може допомогти встановити факт наявності публічного інтересу в її розповсюдженні в інтернет-середовищі і певні обмеження права на приватність фізичної особи.

Визначений порядок оцінки значущості відповідних відомостей, які містяться в особистих паперах, міг би стати перешкодою для недолугих спекуляцій, пов'язаних з публікацією фактів про приватне життя.

Гарантією здійснення особистих немайнових прав людини є їх цивільно-правовий захист. Необхідно створити ефективний механізм захисту права людини на приватність у цифровому середовищі, зокрема, права на особисті папери. Елементами такого механізму повинні стати визначення особливого правового режиму цифрових благ у цій сфері, порядок їх використання та розповсюдження, межі втручання в приватне життя, ефективні способи блокування анонімних ресурсів та протиправного розповсюдження особистих паперів, визначений порядок та процедура відшкодування заподіяної шкоди, відповідальність «за зловживання довірою» та превентивно − присікальні способи захисту приватних інтересів фізичної особи у цифровій сфері.

Список використаних джерел:

1. Механізм цивільно-правового регулювання особистих немайнових відносин в умовах євроінтеграції: монографія / За ред. М. К. Галянтича, Ю. О. Заіки. К.: НДІ приватного права і підприємництва ім. акад. Ф.Г. Бурчака НАПрН України, 2022. 340 с.
2. Українське цивільне право : навч. посіб. 3-тє вид. перероб. та доп. / за ред. Заіки Ю.О. [Ю. О. Заіка, І. С. Тімуш, О. О. Лов'як та ін.]. К. : «Центр учбової літератури», 2014. 358 с.
3. Софіюк Т. О. Прайвесі і концепція поколінь прав людини. *Часопис Київського університету права.* 2020. № 2. С.255-258.

Олена Коваленко
докторка юридичних наук, професорка,
завідувачка кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права
імені професора О.І. Процевського
Харківського національного педагогічного
університету імені Г.С. Сковороди
м. Харків, Україна
kovalenko.olena@hnpu.edu.ua
ORCID 0000-0002-0883-9869
Scopus 57225943514

ЄДНІСТЬ І ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА В КОНТЕКСТІ ВИЗНАЧЕННЯ СФЕРИ ДІЇ НОРМ ПРАВА, ЯКІ МАЮТЬ РЕГУЛЮВАТИ РЕАЛІЗАЦІЮ ПРАВА НА ПРАЦЮ

Єдність і диференціація норм трудового права є наріжним каменем побудови трудового права, призначенням якого є охорона та захист людини та її унікальної здатності – здатності до праці через створення правової траєкторії, яка б дозволила якнайкраще проявитися її вмінням, використати хист до певного роду діяльності та реалізуватися як фахівцю. Тому це призначення мають віддзеркалювати всі норми даної галузі. А можливим це є тоді, коли принципи права цієї галузі, метод його правового регулювання синхронізуються між собою і разом працюють на цю мету.

У найбільшому ступеню, на мій погляд, цю місію виконує єдність і диференціація трудового права, адже традиційно її відносять до своєрідного феномену права. Є думки, що це принцип, є думки, що це метод правового регулювання, що це і те інше… І досі немає єдиного підходу до природи цієї категорії, але це не заважає їй бути фундаментальною.

Ще О.І. Процевський наголошував, що «єдність і диференціація як феномен трудового права характеризує собою чи то принцип трудового права, чи то метод правового регулювання» [1, с.46]. І звичайно, якщо цій великій людині, цьому видатному вченому, праці якого утворили фундамент сучасного трудового права, було до кінця не зрозумілим, чим виступає єдність і диференціація, то, мабуть, це дійсно феноменальна категорія, яка дозволяє трудовому праву і сьогодні утримувати лідерські позиції в регулюванні відносин реалізації права на працю і залишатися найдоцільнішою галуззю права.

Важливість існування цієї категорії не викликає сумніву. Вона дозволяє одночасно надавати для всіх однакові можливості в реалізації прав через єдині та окремі норми. Це як картинка калейдоскопу: є єдине зображення, але складається воно з різних шматочків.

«Регулювання відносин у сфері праці виходить з начала єдності, яка і дозволяє забезпечити рівність прав і можливостей всіх людей. Однак, не враховуючи об’єктивні особливості, що мають зокрема певні суб’єкти, чи вид діяльності тощо, абсолютно однакове правове регулювання для всіх із рівності та доступності у можливості скористатися своїми правами трансформується у неможливість, що, звичайно, не відповідає основоположній категорії, що покладено в основу права як системи норм, та одночасно є метою його існування – справедливості» [2, с.86; 3, с.121].

Тобто єдність і диференціація правового регулювання праці виступає фундаментальною засадою побудови трудового права – галузі, що історично створювалася саме для того, щоб захистити людину, яка реалізовує свою здатність до праці, «обіймаючи» своїм предметом відносини з реалізації несамостійної економічно праці, забезпечуючи їх специфічним методом правового регулювання, враховуючи і особливості суб’єкта, що реалізує своє право на працю, і умови, в яких це відбувається, і специфіку змісту роботи.

«За допомогою єдності та диференціації норм трудового права досягається ефективність правового регулювання трудових відносин, бо, насамперед, однорідні відносини впорядковуються єдиними, однаковими нормами. Разом із тим, в тих випадках, коли відносини проявляють свою особливість або через свою змістовну характеристику, або через суб'єкта, до загальних

норм, які виступають фундаментом цих відносин, додаються норми спеціальні, які, як раз, і враховують цю особливість» [2, с.88; 3, с.122].

Таким чином об'єктивні особливості роботи, ті чинники, які визначають зміст трудової функції вимагають свого врахування і відбувається це через диференціацію праці [4].

Особливо актуальним розгляд цього питання та практична реалізація цієї категорії є в контексті інтерпретації предмету певних галузей права, розмежування галузей права, а точніше визначення тієї галузі, яка регулює реалізацію права на працю окремих категорій працівників. Але, варто наголосити, що не всі особи, які реалізують право на працю у вигляді систематичної свідомої цілеспрямованої діяльності, визнаються за українським законодавством працівниками. Прикметно, але реалізація права на працю, наприклад, науково-педагогічними працівниками, відбувається за нормами галузі трудового права, а от суддів – ні. Виникає риторичне запитання: чому? Адже і ті, і інші мають спеціальний закон, що регламентує провадження ними їх діяльності, і ті, і інші кожного дня виконують роботу, і ті, і інші, кожного дня виконують професійні обов'язки, і ті, і інші отримують грошову винагороду за виконання цих обов'язків, і ті, і інші, знаходяться під соціальним захистом і у випадку тимчасової непрацездатності можуть скористатися листком тимчасової непрацездатності, а у випадку досягнення пенсійного віку можуть претендувати на отримання пенсії тощо.

Сучасне законодавство начебто виокремило певні специфічні види реалізації права на працю з предмету трудового права і начебто вивело громадян, що його реалізують, також зі сфери, яка охоплюється галуззю трудового права. Зокрема мова йде про суддів, які отримують винагороду за працю специфічного змісту. І прикметним є те, що, зроблено було це, незважаючи на думку науковців, наприклад, М.В. Власенка, О.В.Карпушової, Т.В. Штих, які наголошують на трудоправовій природі цих відносин.

І досі ситуація залишається двоякою: наука і практика існують нібито в різних світах. Чому це відбувається – не зрозуміло. Таке виокремлення є штучним і нелогічним. На мою думку, праця суддів, – так, саме праця, бо вони реалізують право на працю, заробляючи собі на життя працею, хоча й специфічна, має регулюватися нормами трудового права із дотриманням особливостей, що диктуються специфікою трудової функції, де виконується робота зі здійснення правосуддя. Враховуючи інструменти трудового права, така диференціація цілком може бути забезпечена його нормами з дотриманням гарантій як самої специфічної трудової функції суддів і забезпеченням незалежності при цьому, так і, звісно, їх соціального захисту.

Кожна професія має свою специфіку, яка відбивається на трудовій функції. Але, якщо мова йде про реалізацію права на працю з різницею тільки в роді діяльності, то для осіб, що реалізують це право – це робота.

Відмінність трудової функції не може вести до вилучення зі сфери трудового права. Це суперечить системному підходу до впорядкування однопорядкових явищ, природі розуміння праці та засад правового регулювання. Тут можна зробити висновки про штучність такого виокремлення пласту відносин, адже останні є невід'ємною частиною предмету трудового права.

Список використаних джерел:

1. Процевський О.І. Окремі питання щодо єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин. Збірник наукових праць ХНПУ ім. Г.С. Сковороди: Серія – Право. – Харків: ХНАДУ. 2007. Вип. 9. С. 39-48.
2. Коваленко О.О. Єдність та диференціація як правова категорія. України Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди «Право». Х., 2017. Вип. 27. С. 85-90.
3. Коваленко О.О. Категорія єдності та диференціації норм трудового права як сучасний феномен трудового права. Актуальні питання розвитку юридичної науки та практики: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (18 травня 2018 року) / Редкол.: докт. юрид. наук, проф. І. С. Гриценко (голова), канд. юрид. наук І. С. Сахарук (відп. ред.) та ін. В 2-х томах. Том 2. К.:, 2018. С.121-122.

4. Коваленко О.О. Шабанов Р.І. Дискримінація чи єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин: що нівелюється МОЗ на шляху досягнення гендерної рівності в Україні. Підприємництво, господарство і право. 2018. № 6. С. 128-135.

Валерій Колпаков
доктор юридичних наук, професор,
завідувач кафедри конституційного і адміністративного права
Запорізького національного університету
м. Київ, Україна
v.k.kolpakov@gmail.com
ORCID: 0000-0002-8580-3261
Scopus ID: 252496x0

ПРАВООХОРОННА ФУНКЦІЯ СИСТЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПОВІТРЯНОГО РУХУ ЦИВІЛЬНОЇ АВІАЦІЇ

Під функцією у праві розуміють спосіб (прояв) активного й ефективного існування елементу юридичної системи, яка характеризує змістовну його сторону[1]. Однією з форм активного й ефективного існування елементу юридичної системи є діяльність, завдяки якої функція реалізується.

З огляду на зазначене, правоохоронна функція об'єктивується у відповідній діяльності. У теоретико-методологічному сенсі правоохоронна діяльність це специфічна соціальна активність, характеристики якої визначаються: а) підставами її прояву, б) формами вираження, в) цілями здійснення, г) методами реалізації, д) суб'єктним складом, е) об'єктами впливу. Як правило, у межах цих характеристик здійснюються її дослідження, формуються поняття і визначаються дефініції.

У юридичній енциклопедії, першій в Україні багатотомній систематизованій науковій роботі про державу і право, під правоохоронною діяльністю розуміється система заходів, спрямованих на забезпечення виконання конституції, законів та інших нормативних актів з метою зміцнення законності й правопорядку, охорони і захисту прав індивідуальних і колективних суб'єктів правовідносин, яка здійснюється правоохоронними та іншими державними органами, а також громадськими організаціями[2].

З наведеного визначення випливає, що правоохоронна діяльність може здійснюватись достатньо широким колом як державних, так і недержавних суб'єктів.

Практика правоохорони свідчить, що такими суб'єктами можуть бути не тільки організаційно відокремлені структури, а й системні утворення, правоохоронна функція яких реалізується як інтегративний атрибут сукупності взаємодіючих інституцій.

Такою є об'єднана цивільно-військова система організації повітряного руху України[3]. Вона складається з підрозділів, повноваження та діяльність яких пов'язані з організацією повітряного руху у повітряному просторі України та у міжнародному повітряному просторі, що перебуває під відповідальністю України. Ці підрозділи входять до складу Державного підприємства обслуговування повітряного руху України.

Відповідно ст. 28 Повітряного кодексу України об'єднана цивільно-військова система організації повітряного руху забезпечує виконання завдань щодо організації використання повітряного простору України, безпечного і регулярного повітряного руху в повітряному просторі України та в повітряному просторі над відкритим морем, де відповідальність за обслуговування повітряного руху міжнародними договорами України покладена на Україну[4].

Правоохоронний вираз функціонування цієї системи об'єктивується у діяльності по забезпеченню контролю і нагляду за додержанням порядку і правил використання повітряного простору. Сама система організації повітряного руху є часткою аеронавігаційної структури забезпечення польотів повітряних суден і складається з наземних та повітряних компонентів, включаючи людські ресурси, щодо охорони, захисту та гарантування необхідної безпеки польотів.

Основним завданням нагляду за безпекою польотів у системі організації повітряного руху є отримання доказів того, що вона відповідає визначеним рівням безпеки польотів, стандартам і

рекомендованій практиці міжнародних авіаційних організацій, членом яких є Україна, а також вимогам нормативних документів, що регламентують її функціонування. Державний контроль та нагляд за безпекою польотів у системі організації повітряного руху покладено на Державну авіаційну службу України (Державіаслужба)[5].

Державіаслужба відповідно до стандартів Міжнародної організації цивільної авіації (ІКАО) та Повітряного кодексу України несе відповідальність за організацію та забезпечення діяльності з нагляду за безпекою польотів у системі організації повітряного руху, створення елементів планування, проведення діяльності з нагляду, аналізу отриманої інформації, моніторингу усунення недоліків та постійної відповідності регуляторним вимогам провайдерами аеронавігаційного обслуговування, підготовки та підтримання компетентності інспекторського персоналу.

Дослідження свідчать, що функції контролю і нагляду за безпекою польотів у системі організації повітряного руху можна класифікувати за чотирма ієрархічними рівнями: а) вищий керівний, б) безпосередній керівний, в) організаційний рівень, г) виконавчий рівень[6].

До вищого керівного рівня належать функції щодо: а) організації контрольно-наглядової діяльності, б) гарантування забезпечення всієї системи необхідними ресурсними компонентами, в) забезпечення відповідності системи нормативним вимогам, г) прийняття управлінських рішень щодо покращення ефективності та оптимізації її діяльності; д) забезпечення своєчасного впровадження у систему регуляторних механізмів, адекватних вимогам охорони і захисту безпеки польотів.

До функцій безпосереднього керівного рівня належать: а) здійснення діяльність з нагляду у системі організації повітряного руху, б) щорічне та поточне планування і проведення аудитів з безпеки польотів, сертифікаційних та інших інспекторських перевірок, в) контроль за станом людських ресурсів, включаючи їх аналіз, організацію професійної підготовки, контроль компетентності персоналу, порядок допуску до виконання функціональних обов'язків, г) захист інформації, д) прийняття управлінських рішень щодо правозастосування, прийнятності планів усунення недоліків, визначення ступеня ризику безпеки польотів, провадження операційних змін, залучення до забезпечення безпеки польотів незалежних експертів та інших фахівців.

До функцій організаційного рівня належать: а) розробка річних та поточних планів регуляторних аудитів і опрацювання їх результатів, включаючи формулювання заходів по усуненню недоліків, б) контроль за виконанням таких заходів, в) надання пропозицій по формуванню аудиторського персоналу, г) контроль за здійсненням його підготовки та підтриманням кваліфікації аудиторів, д) безпосередня організація аудитів з безпеки польотів, сертифікаційних перевірок, забезпечення звітності щодо проведеної діяльності та контролю за її ефективністю.

До функцій виконавчого рівня належать: а) безпосереднє здійснення завдань, визначених керівництвом по проведенню аудитів з безпеки польотів, б) дотримання нормативних вимог щодо конторольно-наглядових процедур.

Нагляд за безпекою польотів у системі організації повітряного руху, здійснюється над повітряним простором в межах державного кордону України, повітряного простору над відкритим морем, у якому відповідальність за забезпечення безпеки польотів покладена на Україну на підставі міжрегіональної угоди країн Чорноморського регіону та Поправкою ІКАО до європейського аеронавігаційного плану EUR/NAT 96/38-ATS від 17.02.1997 та частину повітряного простору Словацької республіки на підставі двосторонньої Угоди між КМУ та урядом Словацької Республіки про передачу відповідальності за забезпечення обслуговування повітряного руху та про експлуатацію міжнародного аеропорту Ужгород.

Загальна площа повітряного простору, де відповідальність за обслуговування повітряного руху покладена на Україну, складає 776 266 км2.

До процедур визначення відповідності провайдера встановленим регуляторним вимогам у системі організації повітряного руху належать аудити з безпеки польотів, а також моніторинг

відповідності фактичного стану безпеки польотів встановленим критеріям з безпеки польотів (фактичного рівня безпеки польотів на підставі серйозності і кількості ідентифікованих недоліків/невідповідностей, кількості подій з безпеки польотів, що були зафіксовані та фактичного стану системи повідомлень з безпеки польотів, оцінки функціонування систем управління безпекою польотів).

Суб'єктами аудитів з безпеки польотів є провайдери аеронавігаційного обслуговування, які надають наступні види аеронавігаційного обслуговування повітряним суднам на всіх етапах польоту або виконують функції організації повітряного руху: диспетчерське, польотно-інформаційне та аварійне обслуговування; повітряного руху; організація використання повітряного простору; організація потоків повітряного руху; радіотехнічне забезпечення (зв'язок, навігація, спостереження); обслуговування аеронавігаційною інформацією; метеорологічне обслуговування.

Нагляду за безпекою польотів підлягають всі провайдери аеронавігаційного обслуговування, які надають послуги на території України що включені до Реєстру провайдерів аеронавігаційного обслуговування та організації повітряного руху, затвердженого наказом Державіаслужби України від 30.01.2013 № 78.

Наразі зареєстровано 33 провайдера аеронавігаційного обслуговування. Основним національним провайдером аеронавігаційного обслуговування в повітряному просторі України є Украероруx.

Структурним підрозділом Державіаслужби, що виконує обов'язки з нагляду за діяльністю провайдерів аеронавігаційного обслуговування є департамент аеронавігаці. Безпосередні обов'язки з організації та проведення аудитів з безпеки польотів у системі організації повітряного руху покладено на відділ сертифікації та нагляду за діяльністю провайдерів аеронавігаційного обслуговування департаменту аеронавігації.

До процедур визначення відповідності провайдера встановленим вимогам, правилам, процедурам у системі організації повітряного руху належать планові та позапланові заходи – аудити. Вони поділяються на: а) зовнішній аудит; б) внутрішній аудит; в) цільовий аудит.

Основною метою аудитів є визначення відповідності: а) провайдера національному авіаційному законодавству; б) належної якості організації повітряного руху; в) персоналу щодо рівня його підготовки, в) відповідності технічного оснащення цілям з безпеки у системі організації повітряного руху.

Об'єктами зовнішніх та цільових аудитів повноважного органу є провайдери (їх структурні підрозділи), що здійснюють діяльність, пов'язану з аеронавігаційним обслуговуванням повітряного судна. Зовнішні аудити провайдерів (їх структурних підрозділів), що здійснюють діяльність, пов'язану з аеронавігаційним обслуговуванням, здійснюються повноважним органом з періодичністю один раз на півтора року. Внутрішні аудити здійснює провайдер у межах системи управління безпекою на підприємстві.

Зовнішні та цільові аудити проводяться представниками повноважного органу незалежно від проведення внутрішніх та цільових аудитів, які здійснює провайдер у межах системи управління безпекою у системі організації повітряного руху на підприємстві.

За результатами аудитів повноважний орган в межах повноважень, визначених у положенні про цей орган, може видавати такі розпорядчі документи: а) приписи; б) розпорядження; в) рішення з безпеки польотів.

Результати проведення повноважним органом та провайдером з аеронавігаційного обслуговування аудитів можуть враховуватися під час сертифікації як доказова база щодо відповідності кожного структурного підрозділу провайдера, який надає послуги з аеронавігаційного обслуговування, сертифікаційним вимогам.

З метою усунення недоліків, виявлених за результатами аудитів (забезпечення зворотного зв'язку) в системі нагляду за безпекою польотів, повноважний орган складає річні звіти з безпеки польотів у системі організації повітряного руху, які доводяться до відома всіх провайдерів для

аналізу та вжиття відповідних заходів. За потреби можуть складатися проміжні звіти з безпеки польотів залежно від обставин, які вимагають вжиття певних заходів з безпеки польотів провайдерами на рівні стратегічного планування та розвитку.

Висновки. Таким чином, системі організації повітряного руху у сфері забезпечення польотів цивільної авіації притаманна правоохоронна функція. Ця функція уявляє собою інтегративний атрибут взаємодіючих у форматі цієї системи інституцій. Вона реалізується шляхом здійснення контрольно-наглядової діяльності за безпекою польотів в цивільній авіації. Її значущість обумовлена, ***по-перше***, організаційними особливостями сфери забезпечення польотів цивільної авіації, ***по-друге***, специфікою завдань системі організації повітряного руху, ***по-третє***, властивостями повноважень, а також формами і методами їх реалізації суб'єктами цієї системи.

Список використаних джерел:

1. Бурлай Є. В. Функції права. *Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т.3. Загальна теорія права*. Х.: Право, 2017. 952с. С. 825-729.
2. Шемшученко Ю. С. Правоохоронна діяльність. *Юридична енциклопедія: В 6 т. Т.5.* К. : "Укр. енцикл", 2003. 736 с. С.47.
3. Положення про об'єднану цивільно-військову систему організації повітряного руху України. *Офіційний вісник України*. 1999. №29. Ст.1484.
4. Повітряний кодекс України. Відомості Верховної Ради України. 2011. № 48-49. Ст.536.
5. Положення про нагляд за безпекою польотів у системі організації повітряного руху. *Офіційний вісник України*. 2010. № 51. Ст. 1711.
6. Колпаков В. К. Особливості правого режиму повітряного простору. *Перспективи сталого розвитку в умовах глобалізації*. Запоріжжя: ЗНУ, 2022. 348с. С. 324-325

Ольга Кучма
докторка юридичних наук, професорка
кафедри трудового права та
права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка
(м.Київ, Україна)
okuchma@ukr.net
ORCID 0000-0002-2206-3286

ПОСИЛЕННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКА

Інформаційна безпека важлива для якісної роботи підприємства, установи, організації, тому нагальним і своєчасним є посилення дисциплінарної відповідальності працівника, запроваджене нещодавніми змінами до Кодексу законів про працю України [1], а саме: доповнено частину першу статті 40 пунктом 14: невиконання працівником правил поведінки на підприємстві, в установі, організації в частині положень, передбачених частиною другою статті 142 цього Кодексу (далі – пункт 14).

Для якісного і безспірного застосування пункту 14 необхідно чітко визначити які саме передбачені у ч.2 ст.142 КЗпП положення правил поведінки на підприємстві, в установі, організації, за невиконання яких працівником дозволяється роботодавцю притягнути його до дисциплінарної відповідальності передбаченої пунктом 14.

Згідно частини другої статті 142 КЗпП складовою правил внутрішнього трудового розпорядку можуть бути правила поведінки на підприємстві, в установі, організації, які містять положення, зокрема, про зобов'язання працівників про нерозголошення інформації з обмеженим доступом, зокрема інформації, що становить державну чи комерційну таємницю, а також про умови роботи з конфіденційною інформацією.

Академічний тлумачний словник української мови [2] надає наступне визначення слова «зокрема»:

1.Окремо, особисто. – Покличте Жана… - звернувся до всіх і ні до кого зокрема Аркадій Петрович (Михайло Коцюбинський, II, 1955, 385); Потроху довідувався [Янек] про кожного [козака] зокрема – і хто він, і скільки має землі під полем і пасовищем, …чи чумакує взимку (Зінаїда Тулуб, Людолови, I, 1957, 50).

2.у спол. з ім. Уживається для підкреслення, виділення чого-небудь з-поміж однотипного. Він полюбляв, щоб до Волі приходили гості, зокрема Рада й Аліна (Юрій Яновський, II, 1954, 84).

Як бачимо, термін «зокрема» не передбачає тільки вичерпного переліку чогось, з чого можна зробити висновок, що в ч.2 ст.142 КЗпП не згадано вичерпного переліку положень з правил поведінки на підприємстві, які в ній передбачені, що вносить неясність у право вибору застосування п.3 ч.1 ст.40 чи пункту 14.

Можна припустити, що законодавець мав на увазі можливість звільнити працівника по пункту 14 виключно у випадку порушення ним положень про зобов'язання працівника не розголошувати інформацію, що становить державну чи комерційну таємницю та за порушення умов роботи з конфіденційною інформацією. Проте норма закону, якою передбачена відповідальність має бути виписана чітко і однозначно (як і інші норми нормативно-правових актів загалом), щоб не довелося припускати, що мав на увазі законодавець. Тому необхідно пункт 14 викласти у наступній редакції: «невиконання працівником правил поведінки на підприємстві, в установі, організації в частині положень про зобов'язання працівника не розголошувати інформацію, що становить державну чи комерційну таємницю та умов роботи з

конфіденційною інформацією».

Також на сьогодні у КЗпП відсутній обов'язок роботодавця до початку роботи працівника за трудовим договором проінформувати працівника про те, яка інформація у цього роботодавця

є такою, що становить державну чи комерційну таємницю та які умови роботи з конфіденційною інформацією у цього роботодавця.

Чинним законодавством визначено, що конфіденційною є інформація про фізичну особу, інформація, доступ до якої обмежено фізичною або юридичною особою, крім суб'єктів владних повноважень, а також інформація, визнана такою на підставі закону [3].

Оскільки роботодавець може обмежити доступ до різної інформації, то роботодавець зобов'язаний повідомити працівника про те, до якої інформації він обмежив доступ (тобто визначив її конфіденційною на конкретному підприємстві). Тому необхідно доповнити частину першу статті 29 КЗпП пунктом 10 наступного змісту: «інформацію, що становить державну чи комерційну таємницю та умови роботи з конфіденційною інформацією». Така зміна буде в однаковій мірі корисною як для працівника (знімає з нього обов'язок досліджувати яка інформація визначена законодавством конфіденційною) так і для роботодавця (надає йому доказ того, що працівник був обізнаний про те, яка інформація є конфіденційною).

Також не врегульоване належним чином питання доведення фактів порушення працівником вищезгаданих зобов'язань (крім тих, які встановлюються в рамках відповідного кримінального провадження). На цьому наголошено і у зауваженнях Головного юридичного управління Апарату Верховної Ради України: «…відсутність законодавчо встановленого порядку притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності за вчинення зазначеного у проекті правопорушення, а також повноважень у роботодавця для проведення належного розслідування не відповідає приписам частини другої статті 19 Конституції України, а відтак може призвести до необмеженості трактування цієї норми у правозастосовній практиці та порушення прав працівників» [4].

Також необхідно у трудовому законодавстві визначити умови притягнення працівника до матеріальної відповідальності та механізм обрахунку збитків роботодавця у разі порушення працівником зобов'язання не розголошувати конфіденційну інформацію [5]. Ці питання потребують додаткових досліджень.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10 грудня 1971 року №322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text (дата звернення 13.10.2024)
2. Академічний тлумачний словник української мови в 11 томах. URL: https://sum11.com.ua/zokrema/ (дата звернення 13.10.2024)
3. Про інформацію : Закон від 02 жовтня 1992 року №2657-XII / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-12#Text (дата звернення 13.10.2024)
4. Зауваження до проєкту Закону України про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо встановлення додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця та деяких інших питань (реєстр.№7731 від 05.09.2022) від 20 лютого 2024 року №07/2-2024/39264 / Апарат Верховної Ради України. URL: https://itd.rada.gov.ua/b19831d3-5c71-4bdb-878b-efbec7ce5414 (дата звернення 13.10.2024)
5. Кучма О.Л. Відповідальність працівника за розголошення конфіденційної інформації. Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: матер. міжнар. наук. практ. конф. (м.Київ, 23 квіт. 2021 р.). – Київ: «Освіта Україна», 2021. – С.39-41.

Олена Рим
професорка кафедри соціального права
юридичного факультету
Львівського національного
університету імені Івана Франка,
доктор юридичних наук, професор,
(м. Львів, Україна)
olena.rym@lnu.edu.ua
Orcid 0000-0002-3364-2830

СИНДРОМ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ: ПРАВОВИЙ ВИМІР РЕАГУВАННЯ

За останні десятиліття організація праці зазнала значних змін. Це стало наслідком широкого використання технологій та нових способів реалізації права на працю. Нетипові форми зайнятості та нові умови праці збільшили тиск на працівників, створюючи загрозу їхньому психічному здоров'ю. У зв'язку з цим фіксують зростання кількості випадків професійного вигорання. І якщо від банальної втоми можна швидко відновитися, то від професійного вигорання - ні.

Сьогодні професійне вигорання перетворилося на глобальну проблему, і стрес, пов'язаний з роботою, віднесено до основних викликів для здоров'я працівників у різних галузях. Загалом у світі станом на 2020 рік близько 76% працівників час від часу відчували симптоми професійного вигорання [13]. А у 2021 році, за даними Американської асоціації психологів, тих, хто повідомив про хронічний стрес на роботі, було вже 79% працівників [6]. Ба більше, майже троє з п'яти працівників повідомили про негативні наслідки такого стресу, серед яких відсутність зацікавленості, емоційне виснаження та фізична втома.

Наведені статистичні дані створюють тривожну картину масштабного залучення працівників до роботи у несприятливих та стресових умовах праці. А відтак цю проблему не можна ігнорувати, а навпаки треба напрацьовувати механізми запобігання професійному вигоранню та подоланню його наслідків.

В Україні авторитетні статистичні дослідження у контексті професійного вигорання поки не проводились. Щоправда маємо неофіційні відомості про те, що приблизно 20-30% українців знайомі з вигоранням [5], або ж 64% [1] згідно з іншими джерелами. Результати дослідження трудових ресурсів для повоєнної відбудови України, проведене Центром Разумкова у 2024 році, містить дані про те, що 21% опитаних вважає вигорання та втому працівників однією із головних проблем українського ринку праці [12].

Війна погіршує ситуацію з ментальним здоров'ям українців. Більше того, в Україні не заведено відкрито говорити про психоемоційний стан, адже в суспільстві досі існують негативні стереотипи щодо психічного здоров'я, успадковані ще з радянських часів. Тому багато людей здебільшого страждають наодинці. Однак, є й позитивні зрушення, серед яких чи не наймасштабнішою та найрезультативнішою є Всеукраїнська програма ментального здоров'я «Ти як?». Цей проєкт спрямований на створення ефективної системи психосоціальної підтримки та розвиток культури турботи про ментальне здоров'я [2]. Ба більше, ця ініціатива започаткувала на державному рівні громадянську просвіту у питанні психоемоційної підтримки.

У контексті попередження професійного вигорання важливими також є заходи Державної служби України з питань праці, які вона проводить у взаємодії з Міжнародною організацією праці. Результатом цієї співпраці стало напрацювання та публікація Посібника щодо попередження виробничого стресу [3]. За підтримки міжнародних партнерів на сайті Держпраці було створено окремий розділ, присвячений питанням психосоціальної підтримки на роботі, який пропонує низку корисних рекомендацій як для працівників, так і роботодавців [4].

Необхідність збереження психічного здоров'я працівників зумовлює актуальність

впровадження в Україні ефективних правових норм, що запобігають професійному вигоранню та наслідкам стресу, пов'язаного з роботою. Залишення поза увагою зазначеної проблеми на рівні державного менеджменту суттєво шкодить інтересам працівників, роботодавців та національній економіці, а також суперечить зобов'язанням України перед Європейським Союзом за Угодою про асоціацію від 27.06.2014. Йдеться насамперед про обов'язок імплементувати Директиву 89/391/ЄЕС про встановлення заходів із заохочення поліпшення охорони здоров'я та безпеки праці працівників, яка зобов'язує роботодавців захищати працівників від усіх видів ризиків для здоров'я, зокрема і психосоціальних [8]. Ця Директива зобов'язує роботодавців оцінювати ризики охорони та безпеки праці, проводити профілактичні заходи та спеціальні навчання з охорони праці. Відповідний обов'язок поширюється також на ризики, які пов'язані зі стресом на роботі. На цьому додатково наголошується у Рамковій угоді про стрес на роботі, що була підписана соціальними партнерами ЄС 2004 року [9].

У контексті професійного вигорання одним із найбільш дієвих способів протидії цьому явищу є профілактика вигорання. Зазвичай вважають, що основною причиною вигорання є перевтома через надмірне навантаження, а отже, збалансований розподіл робочого часу і відпочинку може вирішити проблему. Однак це лише частина рішення. Важливим є не лише кількість відпрацьованих годин, але й сприйняття працівником навантаження. Іншими словами, значення має не лише тривалість роботи, а й те, як організовано робочий процес і як працівник почувається під час виконання своїх обов'язків. Адже до основних факторів, що сприяють вигоранню, належать несправедливе ставлення на роботі, надмірні навантаження, незрозуміле спілкування з керівництвом, брак підтримки з боку менеджера та нерозумний тиск часу [15]. Тому необхідно розробляти та ухвалювати правові акти, які забезпечать справедливі умови праці, чітко визначать права та обов'язки працівників і роботодавців, а також установлять ефективні механізми захисту від дискримінації та мобінгу на робочому місці. Такі акти мають передбачати обов'язковість проведення оцінки ризиків професійного вигорання та розроблення програм з його профілактики.

На рівні правового регулювання необхідно також посилити відповідальність роботодавців за забезпечення безпечних і здорових умов праці, зокрема за психологічне благополуччя працівників. Адже попереджати, ліквідовувати та зменшувати стрес на робочому місці, у разі виявлення відповідної проблеми, повинен саме роботодавець шляхом впровадження різноманітних індивідуальних чи колективних заходів. Такі заходи можуть бути управлінськими (удосконалення системи розподілу трудових обов'язків між працівниками; підвищення авторитету та ролі керівництва у підтримці як індивідуальних працівників, так і колективу в цілому; узгодження меж відповідальності та контролю за трудовою діяльність; покращення організації та умов праці) чи інформаційними (проведення спеціальних навчань з метою підвищення рівня обізнаності про проблему та розуміння сутності стресу на роботі, його можливих причин та способів боротьби з ним).

Окремі правові норми, спрямовані на захист працівників від стресу через надмірне навантаження, яке часто спрямоване на скорочення робочого часу та заохочення психосоціальної підтримки працівників, знайшли своє відображення у законодавстві низки європейських країн. Закріплення на законодавчому рівні права на відключення стало частиною цієї тенденції. Приміром Бельгія, ухваливши у січні 2022 року відповідне законодавство, стала однією з країн, які забезпечили державним службовцям право залишатися недоступними в неробочий час, за винятком екстрених ситуацій. Бельгійський уряд навіть планує поширити це право і на приватний сектор, незважаючи на опозицію з боку деяких бізнес-груп [7].

У Франції з 2017 року працівники, які працюють на роботодавця з понад 50 працівниками, можуть ігнорувати корпоративні смартфони та ноутбуки [10]. З 2021 року у Португалії практикують накладення штрафів на роботодавців із штатом понад 10 осіб, якщо вони надсилають повідомлення, телефонують чи надсилають електронний лист працівникам у неробочий час [11]. Подібний підхід практикують і у Німеччині. Наприклад, з 2012

році Volkswagen заборонив деяким співробітникам отримувати доступ до своєї електронної пошти в неробочий час, щоб уникнути виснаження [14].

Правовий вимір реагування на професійне вигорання вимагає напрацювання та ухвалення правових актів, які забезпечать комплексний підхід до вирішення проблеми. Такі акти мають охоплювати не лише трудові відносини, але й питання організації праці, управління персоналом, а також соціального захисту працівників, у тому числі процедури надання послуг психосоціальної підтримки на робочому місці.

Список використаних джерел:

1. Більше половини українців відчувають емоційне вигорання (2017). URL: https://galinfo.com.ua/news/bilshe_polovyny_ukraintsiv_vidchuvayut_emotsiyne_vygorannya_259076.html (дата звернення: 10.11.2024).
2. Всеукраїнська програма ментального здоров'я «Ти як?» URL: https://howareu.com/pro-prohramu (дата звернення: 10.11.2024).
3. Держпраці разом з Міжнародною організацією праці презентувало посібник щодо попередження виробничого стресу (2016). URL: https://dsp.gov.ua/derzhpratsi-razom-z-mizhnarodnoiu-orhani/ (дата звернення: 10.11.2024).
4. Психосоціальна підтримка на роботі. URL: https://pratsia.in.ua/index.php (дата звернення: 10.11.2024).
5. Хандрига Т. (2021). PRO професійне вигорання: як розпізнати, запобігти та подолати? URL: https://pravokator.club/news/proprofesijne-vygorannya-yak-rozpiznaty-zapobigty-ta-podolaty/ (дата звернення: 10.11.2024).
6. Abramson A., American Psychological Association (2022) Trends-report. Burnout and stress are everywhere. URL: https://www.apa.org/monitor/2022/01/special-burnout-stress (accessed: 10.11.2024).
7. Belgian civil servants given legal right to disconnect from work (2022) URL: https://www.theguardian.com/world/2022/jan/31/belgian-civil-servants-given-legal-right-to-disconnect-from-work (accessed: 10.11.2024).
8. Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1573857966479&uri=CELEX:31989L0391 (accessed: 10.11.2024).
9. Framework agreement on work-related stress. URL: https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/StressAccordCadresEuropeen.pdf (accessed: 10.11.2024).
10. France: Employees and Digital Devices Outside Working Hours, European Labour & Employment (2017) URL: https://www.jonesday.com/en/insights/2017/03/france-employees-and-digital-devices-outside-working-hours-ieuropean-labour--employment-updatei (accessed: 10.11.2024).
11. Portugal makes it illegal for your boss to text you after work in 'game changer' remote work law (2021) URL: https://www.euronews.com/next/2021/11/08/portugal-makes-it-illegal-for-your-boss-to-text-you-after-work (accessed: 10.11.2024).
12. Razumkov Centre (2024). Labour resources for Ukraine’s post-war recovery: current state, problems, solutions. Analytical Paper. URL: https://razumkov.org.ua/images/2024/10/16/2024-Pyshchulina-FKA-ZAINYATSST-ENGL-SITE.pdf (accessed: 10.11.2024).
13. The Gallup Organization. Report. Employee Burnout: Causes and Cures. (2020) URL: https://www.gallup.com/workplace/282659/employee-burnout-perspective-paper.aspx (accessed: 10.11.2024).
14. Volkswagen turns off Blackberry email after work hours (2012) https://www.bbc.com/news/technology-16314901 (accessed: 10.11.2024).
15. Wigert B. (2020) Employee Burnout: The Biggest Myth. Workplace March 13, 2020 https://www.gallup.com/workplace/288539/employee-burnout-biggest-myth.aspx (accessed: 10.11.2024).

Олена Тищенко
докторка юридичних наук, проф.,
професорка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Навчально-наукового інституту права
Київського національного університету імені Тараса Шевченка
(м. Київ, Україна)
tischenkoev@ukr.net
ORCID 0000-0002-3859-3046

ПЕРСОНІФІКОВАНИЙ ОБЛІК ВІДОМОСТЕЙ У СИСТЕМІ ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВОГО ДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ ЯК ВАГОМИЙ НАПРЯМОК ЦИФРОВІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ЗАХИСНИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

Реформування соціально-захисних відносин – це складний, дискусійний, а інколи суперечливий процес, який супроводжується змінами та доповненнями чинного законодавства. Вагомим завданням, яке постало перед Україною у 90-роках стало завдання нагального оновлення системи пенсійного забезпечення, оскільки сформована у попередні роки система була застарілою та не відповідала запитам сьогодення. Соціальна політика держави потребувала чіткого визначення стратегічних напрямків та пріоритетів у частині побудови сучасної системи соціального захисту населення, яка б відповідала рівню демократичної європейської країни.

На створення організаційних передумов проведення підготовчих робіт пов'язаних із реформуванням системи пенсійного забезпечення стало розроблення і затвердження комплексу заходів щодо поетапного впровадження, протягом 1998-2000 років, у Пенсійному фонді України автоматизованого персоніфікованого обліку відомостей у системі обов'язкового державного пенсійного страхування [1]. У зв’язку з цим, постановою Кабінету Міністрів України від 4 червня 1998 р. № 794 було затверджено Положення про організацію персоніфікованого обліку відомостей у системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Згідно п.п.1, 2 цього Положення, до основних завдань персоніфікованого обліку, що полягає в збиранні, обробленні, систематизації та зберіганні передбачених законодавством про пенсійне забезпечення відомостей про фізичних осіб, що пов'язані з визначенням права на виплати з Пенсійного фонду та їх розмір за загальнообов'язковим державним пенсійним страхуванням, відносять: створення єдиного державного автоматизованого банку відомостей про фізичних осіб; сприяння розвитку заінтересованості фізичних осіб у внесенні платежів на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування та створення умов для їхнього контролю за сплатою цих платежів; сприяння створенню умов для більш повного надходження платежів на пенсійне страхування; створення інформаційних передумов для визначення розміру виплат за пенсійним страхуванням залежно від тривалості страхового стажу та особистого внеску фізичної особи у формування коштів цього страхування; забезпечення відповідно до законодавства захисту відомостей про фізичних осіб; інформаційне забезпечення завдань прогнозування та планування у системі пенсійного страхування [2]. По суті, це були перші кроки цифровізації у соціальній сфері, спрямовані на формування соціально-захисного законодавства України, у тому числі законодавства щодо регулювання загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.

Основою реалізації персоніфікованого обліку у системі загальнообов’язкового державного пенсійного страхування стало відкриття на кожну застраховану особу персональної електронної облікової картки, якій присвоюється унікальний номер електронної облікової картки. Відповідно до ст. 21 Закону України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2001 р. № 1058-IV (у редакції станом на 24 серпня 2024 р.): персональна електронна облікова картка застрахованої особи повинна містити такі відомості: 1) умовно-постійна частина персональної електронної облікової картки: унікальний номер електронної облікової картки;

серія, номер і найменування документа, що посвідчує особу; прізвище, ім'я та по батькові на момент створення електронної облікової картки; прізвище, ім'я та по батькові на поточний момент; прізвище при народженні; дата народження; місце народження; стать; адреса місця проживання; реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки та офіційно повідомили про це відповідний податковий орган і мають відмітку в паспорті); унікальний номер запису в Єдиному державному демографічному реєстрі; громадянство; номер телефону (за згодою); відмітка про смерть; 2) частина персональної електронної облікової картки, яка відображає страховий стаж, заробітну плату (дохід, грошове забезпечення), розмір сплачених страхових внесків та інші відомості, необхідні для обчислення та призначення страхових виплат; 3) частина персональної електронної облікової картки, яка відображає виплату за рахунок коштів Пенсійного фонду пенсії застрахованій особі за місяцями; 4) частина персональної електронної облікової картки, яка відображає участь застрахованої особи в накопичувальній системі пенсійного страхування, стан накопичувального пенсійного рахунку застрахованої особи або здійснення виплат її спадкоємцям за рахунок коштів, що обліковуються на такому рахунку, а також відомості про стан індивідуального пенсійного рахунку застрахованої особи в недержавному пенсійному фонді - суб'єкті другого рівня системи пенсійного забезпечення та здійснення їй пенсійних виплат; 5) частина персональної електронної облікової картки, яка відображає звернення застрахованої особи, надання інформації про застраховану особу та інші відомості щодо реалізації прав застрахованої особи у системі пенсійного забезпечення [3].

Фактично на основі персональних електронних облікових карток застрахованих осіб почав формуватися Державний реєстр загальнообов'язкового державного соціального страхування як організаційно-технічна система, призначена для накопичення, зберігання та використання інформації про збір та ведення обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, його платників та застрахованих осіб, що складається з реєстру страхувальників та реєстру застрахованих осіб [4]. Як зазначено в пункті 4 розділу V Положення про реєстр застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, затвердженого постановою правління Пенсійного фонду України 18 червня 2014 № 10-1 (у редакції постанови правління Пенсійного фонду України від 27 березня 2018 № 8-1): інформація з Реєстру застрахованих осіб формується програмним способом за такими параметрами: суб'єктом - застрахованою особою чи страхувальником (групою застрахованих осіб чи страхувальників) із зазначенням: для застрахованої особи - номера облікової картки та реєстраційного номера облікової картки платника податків; для страхувальника - коду за ЄДРПОУ або реєстраційного номера облікової картки платника податків; обсягом інформації - у повному обсязі чи за окремий період; складом інформації - про участь особи у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні, джерела надходження відомостей щодо неї, набуття застрахованою особою права на отримання страхових виплат за видами загальнообов'язкового державного соціального страхування тощо; призначенням інформації - для призначення пенсії, всіх видів державної соціальної допомоги та субсидій для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг, придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива, виявлення фактів використання праці неоформлених працівників та порушень законодавства про працю та інших цілей, визначених Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [5]. Тобто, Державний реєстр загальнообов'язкового державного соціального страхування в умовах активної цифровізації відносин є вагомою інформаційною базою даних щодо взаємовідносин суб'єктів системи загальнообов'язкового державного соціального страхування України, від ефективного оновлення та належного функціонування якої залежить дієвість соціально-захисної системи України в цілому.

Ураховуючи вищезазначене, слід констатувати, що в Україні важливим напрямом реформування соціально-захисного законодавства, зокрема правового регулювання загальнообов'язкового державного соціального страхування, є цифровізація в аспекті створення єдиного державного автоматизованого банку відомостей про фізичних осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню. Це в свою чергу зумовлює нагальну потребу вдосконалення законодавства України щодо збереження конфіденційної інформації та захисту персональних даних застрахованих осіб відповідно до вимог законодавства Європейського Союзу.

Список використаних джерел:

1. Про заходи щодо впровадження персоніфікованого обліку відомостей у системі обов'язкового державного пенсійного страхування: Указ Президента України від 04.05.1998 р. № 401/98. URL. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/401/98#Text
2. Положення про організацію персоніфікованого обліку відомостей у системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування: затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 4 червня 1998 р. № 794. URL. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-98-п#Text
3. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2001 р. № 1058-IV.URL. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text
4. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 р. № 2464-VI. URL. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text
5. Положення про реєстр застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування: затверджене постановою правління Пенсійного фонду України 18.06.2014 № 10-1 (у редакції постанови правління Пенсійного фонду України від 27.03.2018 № 8-1). URL. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0785-14#Text

Світлана Фурса
докторка юридичних наук, професорка,
завідувачка кафедри міжнародного права та галузевих правових дисциплін
Київського університету права НАНУ,
ORCIDID: http//orcid.org/0000-0002-3023-5287;

Євген Фурса
кандидат юридичних наук, професор
кафедри міжнародного права та галузевих правових дисциплін
Київського університету права НАНУ,
ORCID ID: http//orcid.org/0000-0001-9496-1256
fursa_2003@ukr.net

ЦИФРОВА РІЧ У ЦИВІЛЬНОМУ ПРАВІ І ЦИФРОВІЗАЦІЯ ЯК ВИКЛИК

Діджиталізація, цифровізація та багато інших термінів увійшли в наше життя як ознаки нового технологічного прориву і вже почали говорити про державу в смартфоні, але такі нововведення представляють собою певний виклик для правової системи України, оскільки потребують належного впровадження у законодавство.

Коли ці поняття застосовуються не правниками, а політиками та пересічними громадянами, то з великою долею ймовірності можна говорити про певне перебільшення цифрових технологій, а також про значні ризики, коли йдеться про абсолютну довіру до їх правового значення.

Таке поняття як "цифрова річ" увійшло до ст. 179[1] Цивільного кодексу України[1](надалі-ЦК України) і набуло певного правового значення.

Так, під поняттям «**цифрова річ**» тепер передбачено усвідомлювати благо, що створюється та існує виключно у цифровому середовищі та має майнову цінність. При цьому, цифрову річ поставлено на перше місце серед інших видів речей, а також це поняття асоціюється з віртуальними активами, цифровим контентом та іншими благами.

Але що представляє з себе віртуальний актив, якщо дивитися на це питання з технічної сторони? В реальності цифрові технології увійшли до телебачення як система кодування інформації, до комп'ютерного програмного забезпечення тощо. Тобто, за своєю суттю – це поняття стосується електронного, а не лише цифрового «продукту». Коли ми визнаємо як окремий вид речей – цифрові речі, то ми втрачаємо головне, що в основі цього явища має місце широкий елемент, пов'язаний із забезпеченням функціонування окремого виду кодування - цифрового. Всі види відтворення інформації прийнято називати електронними пристроями, зокрема, комп'ютери, телевізори тощо, але в них закладається система зчитування інформації в цифровому форматі.

Отже, визначення певного виду речей як цифрових потрібне для «легалізації» в ЦК України таких елементів як віртуальні активи, що регламентується Законом України «Про віртуальні активи»[2], та цифровий контент, який використовується в Законі України «Про цифровий контент та цифрові послуги»[3]. На цій підставі можна зробити висновок про те, що наведена термінологія деякою мірою контрастує, оскільки першооснова в понятті "*цифрові речі*" мала б спиратися на термін «віртуальні активи», криптовалюти, біткоїни тощо. Більше того, у ч. 2 ст. 179[1] ЦК України мало

[1] Цивільний кодекс України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15?find=1&text=%D0%B7%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B6%D0%B8%D0%B2%D0%B0%D0%BD#n6917

[2] Про віртуальні активи. Закон України від 17 лютого 2022 року № 2074-IX.URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2074-20#Text

[3] Про цифровий контент та цифрові послуги. Закон України від 10 серпня 2023 року № 3321-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3321-20#Text

бути посилання на декілька законів, а не один, то виникає запитання, а чи доцільно тут використовувати поняття «законодавство».

Розглядаючи поняття «*цифрові речі*» як умовне і не вдаючись до прискіпливого аналізу таких складних понять як віртуальні активи, криптовалюта, ми маємо визнати декілька важливих критеріїв для сприйняття такого продукту в цивільному обороті, а саме:

1) цифрові технології кодування інформації і відповідне програмне забезпечення представляють собою продукти інтелектуальної власності, оскільки їх створили конкретні автори і на них набули право власності певні суб'єкти, які за їх допомогою надають цифрові послуги, отже такі речі є об'єктами цивільних прав і, зокрема, права на такі об'єкти мають спадкуватися;

2) під цифровою річчю слід мати на увазі певну інформацію, яка закодована за допомогою цифрових технологій, що несе в собі певний зміст, який слід пов'язувати з інформаційними та іншими послугами. Майнові права на авторські продукти також можуть спадкуватися;

3) суб'єктивний характер створеного інтелектуального продукту, який відтворюється в цифрових технологіях, який, в першу чергу, спрямований на благо його розробників, а також вплив на який можуть здійснювати хакери та інші особи.

Розкладаючи відповідні критерії на складові автори дійшли висновку про те, що виникнення електронних засобів – це природний процес еволюції людської думки, але він зумовлений багатьма складовими, які певною мірою пов'язані з авторським правом тощо. Зокрема, вкладаючи в цифрові технології певну ідею і ціль автори створюють зручний і корисний засіб зв'язку, фіксування в електронній формі певної інформації, а також намагаються надати певній інформації поширення. Отже, за своєю суттю цифрові технології та продукти, які в них задіяні, слід відносити до широкого поняття "інтелектуальна власність".

В той же час, вже відчуваються певні ускладнення в сприйнятті цифрових технологій, оскільки для недосвідчених користувачів інформацією саме словосполучення «*цифрові речі*» вже має асоціюватися з певним благом, що випливає з визначення цього поняття у ст. 179[1] ЦК України. Однак, лише в перший час запровадження біткоїнів вони мали сталу тенденцію до зростання, а з часом вартість біткоїна зазнавала і падіння. Але ж кількість криптовалют, доступних в Інтернеті, станом на 1 січня 2024 року, становить більше 300 тисяч. Постійно створюють нові криптовалюти, можуть зникати старі[1]. Виходить, що кількість криптовалют в світі більша ніж кількість країн, а віртуальні активи можуть бути пов'язані не тільки з благом, а й зі збитками, які виникатимуть у разі знецінення тієї чи іншої криптовалюти. Тому не зовсім точно називати віртуальні активи лише і завжди благом. Ми ж не називаємо гроші благом, оскільки в них інше функціональне спрямування.

Якщо змістовно аналізувати сутність криптовалюти, то вона певним чином нагадує трастову компанію або певну фінансову піраміду, де засновники мають метою збагатитися за рахунок інших осіб, запровадивши в обіг інформацію про цінність віртуальної валюти і створивши закриті або відкриті «списки акціонерів» такої валюти. При цьому, не можна не помітити, що такий закритий «акціонерний клуб» був вигідний для певних категорій осіб як засіб збереження коштів і передачі їх без оподаткування і контролю іншим особам. За аналогією, колись в нашій державі була ощадна книжка на пред'явника, де не фігурували відомості про вкладника, тому на такій книжці збиралися нетрудові доходи, але з часом держава вгледіла певну небезпеку в такому неконтрольованому нею фінансовому обігу і такий обіг коштів був заборонений.

Тому можна зрозуміти ті вагання влади, що пов'язані з досвідом інших країн з впровадження такого фінансового механізму та тією небезпекою, яка неодмінно виникне у разі

[1] Перелік криптовалют https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BB%D1%96%D0%BA_%D0%BA%D1%80%D0%B8%D0%BF%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D1%8E%D1%82

надання дозволу на широке впровадження неконтрольованої державою фінансової системи, за яку ні хто не відповідає. В Україні не започатковано власної істотної криптовалюти, яка мала б обіг в іноземних країнах, отже держава має погодитися на те, щоб іноземні криптовалюти мали обіг в Україні. Але ж держава має відповідати за фінансовий стан в нашій країні, тому не повинна надавати можливості неконтрольовано виводити кошти за кордон. Крім того, за допомогою такого фінансового інструменту як криптовалюти можна здійснювати вплив на фінансовий стан держави.

Тому розглядаючи криптовалюти як інформаційні бульбашки, навколо яких поки що незначна частина громадян здійснює свою діяльність, можна не хвилюватися. Але криптовалюта як фінансова піраміда заінтересована та буде прагнути залучити нових вкладників, на що й будуть розраховані рекламні акції. Тому прихована реклама, це коли пересічним громадянам доводяться до відома відомості про те, що Ілон Маск придбав певну кількість криптовалюти[12], отже така валюта має викликати довіру у громадян.

Однак, не можна не помітити, що слова і поведінка І. Маска впливають на курс криптовалют, але ж що це за валюта, якщо її курс залежить не від економічного стану на ринку і у державі, а від слів і реклами? Це фінансова піраміда, в якій домінує все та ж цифрова технологія подання інформації про збільшення або зменшення курсу такої валюти, якою управляють нікому невідомі менеджери.

Наша країна вже пережила світову фінансову кризу 2007-2008 року, яка обумовлювалася невідповідністю обсягу і обігу віртуальних коштів, що не чим не підкріплювалися. Але при збільшенні обсягу віртуальних коштів, як до речі й обсягу доларів на ринку, криза повториться у всеосяжному розмірі, оскільки за такі «кошти» ні хто не несе реальної відповідальності. Коли значна частина людей починає випускати, торгувати і обслуговувати віртуальні кошти, то криза неминуча, оскільки такі кошти не можна сприймати як засоби платежу, а вони виконують зовсім іншу ціль – прикриття розрахунків за вчинені злочини, накопичення віртуальних коштів задля їх зростання тощо. Гроші – це, зазвичай, засіб розрахунку, а не спосіб збагачення за рахунок зростання вартості таких коштів. Але саме на це робиться акцент при рекламуванні віртуальних коштів.

Тому кошти вимиваються з економіки України через їх вкладання у різні види криптовалют, а придбання такої «валюти» стає самоціллю, що не відповідає функції грошей. Тобто в період нестабільності економіки України громадянам поряд з євро і доларом США пропонується інший засіб збереження заощаджених коштів – криптовалюта, але варто говорити про те, що законним платіжним засобом, обов'язковим до приймання за номінальною вартістю на всій території України, є грошова одиниця України – гривня (ст. 192 ЦК України). Оборот гривні – це розвиток нашої держави, оскільки держава має вкладати власні кошти в розвиток перспективних напрямків економіки, забезпечувати і надавати громадянам все більше якісних послуг. Тому наша держава має спиратися на власну валюту і її пропагувати, щоб стати економічно сильною і незалежною країною.

Коли ж цифрові речі сприймати крізь призму інформації, яка функціонує у цифрових мережах, то можна звернути увагу на таку нову професію як блогер. У переважній більшості випадків така професія стала популярною через ті доходи, які частина блогерів отримує або лише демонструє, то виникає колізія між тривалою і напруженою працею та легким доходом, що отримується внаслідок розміщення створеної особою інформації. Отже, якщо вірити рекламі власних здобутків частиною блогерів, то така професія є доволі прибутковою. Коли ж дивишся

[1] Ілон Маск та світ криптовалюти: які монети купує мільярдер.URL:https://tehnofan.com.ua/2024/11/28/ilon-mask-ta-svit-kryptovalyuty-yaki-monety-vin-kupuye-mil%ca%b9yarder/

[2] Вибір криптовалют Ілона Маска: якими цифровими активами він володіє?URL:https://cryptomus.com/uk/blog/elon-musks-crypto-picks-what-digital-assets-does-he-own?srsltid=AfmBOopn1a5-zNu-OgkJbnd_U5c_sJNvKrMqTQEDdz9EhgCEsMpkGAKM

на той продукт, який вони поширюють в мережі, то важко повірити їм, що така кількість підписників дивиться таку інформацію. Це пов'язано з тим, що пуста реклама власного способу життя, доволі часто й протизаконного, привертає увагу і стає орієнтиром для багатьох молодих людей, а це негативно впливає на їх свідомість. Де ж тут благо, якщо молода людина орієнтується на світський спосіб життя, але не здатна його досягти через те, що кількість блогерів зростає, а на всіх підписників не вистачить.

Кожен може отримати доступ до поширення власних здобутків в мережі Інтернет і внаслідок цього мережа заповнюється величезною кількістю сміття, оскільки для створення якісного авторського продукту слід мати фахові здібності та інші необхідні якості, зокрема, талант. Тому не зважаючи на удосконалення пошукових програм в «засміченому» Інтернет просторі важко знайти якісний продукт і це теж серйозний виклик для суспільних відносин.

Наступний виклик для суспільних відносин полягає в тому, що цифрова система пошуку вже диктує власні методи досягнення результату, підведення підсумків діяльності і на це орієнтуються певні методи оцінки результатів діяльності, зокрема, науковців. Так, публікації науковців вже «вимірюються» за тим виданням, яке має статус Scopus, Web of science, а не за якістю наукової думки. Отже, вченим вже розцінюється не провідний фахівець, якого знають всі науковці в певній сфері науки, а який оприлюднив свої здобутки у певному журналі та його цитують інші вчені. Банально виходить, що написана стаття в певному журналі «важить» в науці більше, ніж довготривалий шлях і здобутки, написані книги, коментарі, монографії провідним вченим у певній галузі правової науки, тому що до уваги при виборі опонента дисертаційного дослідження беруться ключові слова статті, яка опублікована у фаховому виданні, а не сутність та зміст монографії, якій навіть присвоєний DOI. Так само не важко зрозуміти, чому беруться до уваги показники публікацій за останні п'ять років. Цей показник введений штучно для того, щоб усунути відомих в Україні і поза її межами провідних вчених, щоб розчистити дорогу тим, які не люблять читати книжки, а люблять сальсу і, тим не менш, розцінюються як професори, які займають достойні посади міністрів за рахунок декількох публікацій в журналі, який індексується у Scopus .

З наведеного випливає, що багато хто з молодих людей заявляє, що шукає себе, але цей пошук зводиться до пошуку «місця» в певних доходних і популярних професіях, а не за рахунок постійного і поступового підвищення фахового рівня. Отже відповідні місця заповнюються низько кваліфікованими особами, а це занепад науки, освіти , економіки.

Наведене можна сприймати як перспективу для української науки та державного устрою, навчального процесу та всіх видів юридичної та іншої діяльності, які потребують висококваліфікованих фахівців. Всі інші проблеми криються в деталях, які вже малопомітні широким верствам громадян та навіть фахівцям, але вони красномовно проявляються в законодавстві, яке створюється не фахівцями. Наприклад, що означає словосполучення «цифровий контент» за позицією законотворців - це дані, які створюються і надаються в цифровій формі. До цифрового контенту належать, зокрема, комп'ютерні програми, застосунки, відеофайли, аудіофайли, музичні файли, цифрові ігри та електронні книги[1]. Але ж книги можуть писатися не за допомогою цифрових технологій, а у відеофайлах може відображатися знятий на відео плівку танок, які потім можуть оцифровуватися за допомогою спеціальних програм . Отже, такі книги та танок не можуть розцінюватися як цифровий контент, оскільки такий контент не створювався в цифровій формі. І це лише дрібний приклад, оскільки понятійний апарат – це визначальна деталь всього законодавства, вимір його якості і дієвості у застосуванні. У цьому зв'язку, виникає питання, а навіщо було вводити термін "цифровий", якщо в багатьох нормативних актах фігурує термін «електронний»? Зокрема, останній термін ліг в основу законів України "Про електронні документи та електронний документообіг", "Про електронну

[1] Про цифровий контент та цифрові послуги. Закон України від 10 серпня 2023 року № 3321-IX. URL :https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3321-20#Text

ідентифікацію та електронні довірчі послуги" та багато інших нормативних актів.

На жаль, у невеличкому за обсягом матеріалі не можна проаналізувати усі проблеми, які породжують модні течії, не говорячи вже про штучний інтелект і подібні нововведення. На заході вчені давно і на філософському рівні підіймають проблемні питання, коли впроваджуються нові технології в правову і системну конструкцію держави без широкого обговорення з фахівцями. Але у розвинених країнах з повагою ставляться до законів і без широкого та публічного їх обговорення не скасовують їх дію для впровадження терміну ”цифровий” поряд або замість існуючого терміну “електронний”.

Тому замість вузькопрофільного висновку пропонуємо започаткувати дискусію навколо вузького питання, а що ж це за процес цифровізації і які він матиме наслідки для суспільних відносин, якщо в нотаріаті його пропонують відобразити в контексті впровадження шаблонних договорів, мріють передати вирішення судових справ штучному інтелекту.

Галія Чанишева,
докторка юридичних наук, професорка,
завідувачка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Національного університету
«Одеська юридична академія»
(м. Одеса, Україна)
galinachan@outlook.com
orcid.org/ 0000-0003-1852-8068

ЩОДО ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ І РОБОТОДАВЦІВ ЗА ПРОЄКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

У науці трудового права виділяється трудовоправова відповідальність, яка включає дисциплінарну відповідальність працівників і матеріальну відповідальність сторін трудового договору. Обґрунтування наукових положень щодо відповідальності сторін трудового договору здійснюється, насамперед, на підставі норм чинного Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [1]. Норми про матеріальну і дисциплінарну відповідальність працівників закріплені у главах IX «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації» і X «Трудова дисципліна». Матеріальна відповідальність роботодавця регламентується нормами, закріпленими у різних главах Кодексу: главі VII «Оплата праці», главі XV «Індивідуальні трудові спори». Крім того, ст. 265 КЗпП України передбачена відповідальність юридичних та фізичних осіб, які використовують найману працю, у вигляді штрафу за порушення, зазначені в цій статті.

У проєкті Трудового кодексу України (далі – ТК України) [2], розробленого на виконання припису підпункту 4 пункту 3 розділу II Закону України «Про дерадянізацію законодавства України» від 24 квітня 2022 року №2215-IX [3], усталені наукові підходи до розуміння відповідальності сторін трудового договору зазнають змін і потребують ґрунтовного наукового аналізу.

Потрібно звернути увагу на те, що до законопроєкту не включено окрему главу про дисципліну праці, а відтак і про дисциплінарну відповідальність працівників. Це не узгоджується з нормою, закріпленою у п. 4 ст. 24 «Основні права роботодавця» законопроєкту, про право роботодавця «притягувати працівників, винних у порушенні своїх трудових обов'язків, до дисциплінарної відповідальності».

Про дисциплінарну відповідальність зазначається також у частині першій ст. 260 «Відповідальність за порушення трудового законодавства» проєкту ТК України. Проте самі норми про дисциплінарну відповідальність залишилися поза увагою розробників законопроєкту.

Варто також відзначити, що у проєкті ТК України не передбачена норма про дисциплінарні стягнення, аналогічна тій, яка закріплена в частині першій ст. 147 КЗпП України. У законопроєкті не виокремлені підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, що застосовуються як дисциплінарні стягнення. Так, ст. 67 проєкту ТК України встановлена така підстава, як розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв’язку з порушенням працівником умов трудового договору. Роботодавцеві надане право розірвати трудовий договір з працівником у зв’язку з порушенням ним умов трудового договору «два та більше рази протягом 180 календарних днів». Однак у цій статті не зазначається про накладення дисциплінарного стягнення за попередні два рази. Питання виникає й щодо строків розірвання трудового договору за цією підставою. Відповідно до частини третьої ст. 67 законопроєкту «трудовий договір за цією підставою має бути розірвано не пізніше 14 календарних днів з дня повторного виявлення порушення умов трудового договору». Норма про зазначений строк погіршує становище працівника порівняно з нормами про строки для застосування дисциплінарного стягнення, закріпленими у ст. 148 КЗпП України.

При цьому слід відзначити, що йдеться про відсутність у законопроєкті норм про загальну дисциплінарну відповідальність, яка настає за чинним КЗпП України та правилами внутрішнього трудового розпорядку. За відсутності відповідних норм у законопроєкті залишаться чинними тільки норми про спеціальну дисциплінарну відповідальність, які закріплені у спеціальних законах, статутах і положеннях про дисципліну.

Що стосується регулювання дисципліни праці правилами внутрішнього трудового розпорядку, то в чинному КЗпП України зберігається невідповідність між нормами частини першої ст. 21, з якої виключені слова про підлягання працівника внутрішньому трудовому розпорядку, та нормами, закріпленими в частинах першій, другій і третій ст. 140 Кодексу. Так, частиною першою цієї статті передбачається, що «трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням роботодавця і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил».

Що стосується трудових кодексів зарубіжних країн, то законодавчий підхід до врегулювання дисципліни праці не є однаковим. Так, відповідні норми відсутні у Трудовому кодексі Литовської Республіки від 14 вересня 2016 року [4]. Натомість у Трудовому кодексі Республіки Молдова від 28 березня 2003 року [5] міститься окремий Розділ VII «Правила внутрішнього трудового розпорядку. Дисципліна праці», до якого включені й норми про дисциплінарну відповідальність працівника (ст.ст. 206-211). У зазначених статтях закріплені норми про дисциплінарні стягнення, органи, що уповноважені їх застосовувати, порядок і строки застосування дисциплінарних стягнень, застосування дисциплінарного стягнення, строк його дії та наслідки.

У доктрині трудового права є загальновизнаним, що матеріальна відповідальність сторін трудового договору має взаємний, двосторонній характер і складається з двох частин – матеріальної відповідальності працівника за шкоду, заподіяну майну роботодавця, і матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівнику. Як уже відзначалося вище, у чинному КЗпП України ці положення не отримали належного законодавчого закріплення. Тому в літературі неодноразово зверталася увага на необхідність включення до Кодексу окремої глави «Матеріальна відповідальність сторін трудового договору».

Водночас у проєкті ТК України закріплена інша концепція. До Книги другої «Індивідуальні трудові відносини» включено розділ IV «Матеріальна відповідальність працівника». Що стосується другої частини матеріальної відповідальності сторін трудового договору, а саме матеріальної відповідальності роботодавця, то в законопроєкті відповідні норми, так само як і в чинному КЗпП України, не виокремлені в окремій главі. Статтею 83 встановлена відповідальність роботодавця у разі порушення строків розрахунку з працівником. Частини перша, друга і третя цієї статті повністю відтворені у ст. 123 з такою самою назвою «Відповідальність роботодавця у разі порушення строків розрахунку з працівником». Відмінність між змістом ст. 83 і ст. 123 полягає в наявності в останній ще частини четвертої про вирішення спорів про розміри належних працівникові, з яким припинено трудовий договір, сум в порядку, передбаченому для розгляду індивідуальних трудових спорів. Ця технічна помилка розробників законопроєкту має бути усунута.

Відповідно до частини першої ст. 83 (і одночасно частини першої ст. 123) проєкту ТК України «у разі порушення строків виплати заробітної плати в період дії трудового договору більше ніж на п’ятнадцять календарних днів роботодавець зобов’язаний сплатити працівникові пеню в розмірі 0,05 відсотка суми боргу за кожен день такої затримки». Виходячи зі змісту частини другої ст. 83 (і ст. 123), передбачене в частині першій відшкодування роботодавцем суми пені слід розглядати як фінансові санкції. В частині другій установлюється, що «у разі відшкодування усієї суми пені, визначеної в частині першій цієї статті, а також несвоєчасно виплаченої заробітної плати, до дня виявлення такого порушення центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду (контролю) за

додержанням законодавства про працю, роботодавець звільняється від передбачених цим Кодексом фінансових санкцій за таке порушення. У частині другій ідеться про те, що в разі невиплати з вини роботодавця належних працівникові при припиненні трудового договору сум у строки, зазначені в статті 1 цього Кодексу, роботодавець зобов'язаний сплатити працівникові пеню в розмірі 0,5 відсотка невиплачених сум за кожен день затримки по день фактичного розрахунку.

Як уже відзначалося, ст. 265 КЗпП України передбачена відповідальність юридичних та фізичних осіб, які використовують найману працю, у вигляді штрафу. Відповідно до частини третьої цієї статті штрафи, накладення яких передбачено частиною другою цієї статті, є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно-господарських санкцій, визначених главою 27 Господарського кодексу України.

Аналогічні норми закріплені у частині тринадцятій ст. 260 проєкту ТК України, що міститься в розділі IV «Відповідальність за порушення трудового законодавства». При цьому Книга шоста має назву «Нагляд та контроль за додержанням трудового законодавства». Хоча доцільно було б іменувати її «Нагляд та контроль за додержанням трудового законодавства. Відповідальність за порушення трудового законодавства».

Відповідальність у вигляді штрафу не є матеріальною відповідальністю роботодавця у традиційному її розумінні, а у змісті ст. 260 проєкту ТК України не виокремлюються такі порушення трудового законодавства, як незаконне звільнення, незаконне переведення на іншу роботу, неправильне формулювання причини звільнення або таке, що не відповідає чинному законодавству, затримка видачі копії наказу (розпорядження) про звільнення з вини роботодавця та деякі інші. Можна тільки передбачити, що в разі зазначених порушень застосовується норма, закріплена в п. 11 частини четвертої ст. 260 законопроєкту: «11) порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених пунктами 1-10 цієї частини», за які передбачається штраф у розмірі мінімальної заробітної плати. У такому випадку варто констатувати обмеження трудових прав працівника, оскільки ст. 235 КЗпП України передбачена матеріальна відповідальність роботодавця, що полягає, зокрема, у виплаті працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік; у виплаті середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу. Статтею 236 Кодексу встановлена матеріальна відповідальність роботодавця за затримку виконання рішення про поновлення на роботі працівника у вигляді виплату йому середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки.

Зазначені вище випадки матеріальної відповідальності роботодавця за порушення права працівника на працю не отримали належного врегулювання у проєкті ТК України, хоча йдеться про основне трудове право працівника. Включення ж до законопроєкту такого заходу цивільно-правової відповідальності, як пеня (ст.83) є доволі спірним питанням і потребує належного обґрунтування.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР від 10.12.1971 №322-VIII. *Відомості Верховної Ради України.* 1971. Додаток до №50. Ст. 375.
2. Проєкт Трудового кодексу України. URL: https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/01/1proekt_trudovogo_kodeksu_12.01.2024.pdf
3. Про дерадянізацію законодавства України: Закон України від 21 квітня 2022 року № 2215-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20#n40.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas Redakcija: 40 - 2023-11-16 (nuo 2023-11-30) Aktuali. URL: https://www.infolex.lt/portal/start_ta.asp? act=doc&fr=pop&doc= 368200&title=LR%20darbo%20kodeksas# .
5. Codul muncil al Republicii Moldova din 28.03.2003. URL: http://lex.justice.md/md/326757/

Віктор Щербина
доктор юридичних наук, проф.,
професор кафедри трудового права та права
соціального забезпечення юридичного факультету
Київського національного університету імені Тараса Шевченка,
viktorknu@gmail.com
ORCID 0000-0002-3468-117X

ІДЕОЛОГІЯ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ: ЯК ЦЕ РОЗУМІТИ

Ідеологія – це система консолідуючих ідей та поглядів, які оформлені у певну цілісну теоретичну концепцію, що виражає ідейно-цінності основи суспільного устрою, інтереси та цілі її носіїв, передбачає програми соціальної діяльності, реалізується у суспільне життя та претендує на реальне керівництво до дії. Незважаючи на те, що у кінці XX ст. в Україні термін «ідеологія» сприймався з негативним відтінком, він об'єктивно відвоював право на існування, оскільки комуністична ідеологія – не єдина ідеологія, а нерозуміння цінності ідеології для стабільного розвитку суспільства – контрпродуктивно. Настанова української громадсько-політичної й наукової думки на деідеологізацію та плюралізм, проголошена на початку 90-х рр. XX ст., незабаром обернулася витвором найгіршого варіанту ідеології – ідеологією некритичного наслідування, запозичення чужого досвіду – в поєднанні із досить сильною інерцією радянського стереотипу мислення і дії. Цю ситуацію назвали аномією.

Конституція України не забороняє розробку, обґрунтування та реалізацію в суспільні відносини різних політичних, економічних, соціальних ідей і теорій, які можуть принести благо суспільству, які об'єднують його, консолідують. В Україні потрібно вибудувати суто свою ідеологічну систему, із загальнозначущим стрижнем – ідеологією державотворення як глибоко обґрунтованою програмою суспільного розвитку з чітко вираженою соціальною спрямованістю. Потрібно вибудувати суто свою ідеологічну систему, яка б надавала змісту змінам, що відбуваються в суспільстві, пояснювала і схвалювала їх, розкриваючи зв'язки з національними і загальнолюдськими цінностями. Ідеологія має визначати магістральні напрямки розвитку держави, головні морально-духовні цінності, на які зорієнтоване громадянство, принципи захисту суспільних інтересів та самої держави від руйнації. Нова ідеологічна система повинна духовно об'єднати всю Україну, покласти край політичним суперечкам, сприяти формуванню політичної нації, соціальній інтеграції і консенсусу. Йдеться про так звану «базову» або «рамкову» ідеологію. Враховуючи соціальну й особливо ідеологічну ситуацію у сучасній Україні, тенденції світового розвитку цивілізацій, а також геополітичне значення України, слід визнати, що єдино можливою ідеологією для нашої держави буде ідеологія гуманізму. Людина, її матеріальне благополуччя, розвиток духовного потенціалу, творчих здібностей і фізичної досконалості повинні стати серцевиною цієї ідеології. Конституція України проголосила принципово нову роль держави у відносинах із особою, закріпила перехід від пануючої в минулому ідеології «домінування держави» над людиною до нової – ідеології «служіння держави» інтересам людини. Остання і постане тією духовною силою, яка перетворить наше деградоване українське суспільство у дійсно людське суспільство соціального гуманізму.

Для України проблема напрямку розвитку є й нині актуальною, оскільки вона перманентно перебуває у стані політичної та суспільно-економічної невизначеності й постійного вибору. Навіть підписання Угоди про асоціацію з ЄС не дає відповіді на питання: яку модель розвитку країни обрано, як зміниться держава та її інститути, яким буде право? Крім того, у сучасному суспільстві зростає роль нетрудових чинників у збільшенні багатства, а наймана праця перестає бути єдиною об'єктивною необхідністю для його працездатних членів, якщо вона не забезпечує соціально прийнятного рівня доходу. Наслідками цього є зменшення вартості робочої сили, формування трудової пасивності працездатних членів суспільства та низької якості споживчого попиту. При

визначенні вартості послуг робочої сили важливо не допускати недооцінки як витрат на відтворення робочої сили (потреб працівника), так і результатів (корисності) послуг (інтересів роботодавця).

На на погляд, ***ідеологія трудового права*** – це система консолідуючих ідей та поглядів, які оформлені у певну цілісну теоретичну концепцію (доктрину), що виражає ідейно-цінності основи суспільного устрою, передбачає можливість розробки ефективних алгоритмів соціальної діяльності суб'єктів трудового права, реалізується у суспільне життя через дію норм трудового права та претендує на реальне керівництво до дії. Ідеологія трудового права визначається змістом нормативно правових актів, їх преамбулами, результатами обговорення законів, виступами депутатів законодавчих органів, узагальненнями і висновками Верховного і Конституційного судів. Крім того, часткове виявлення ідеології на стадії законотворчості – це розробка концепції закону, підготовка його преамбули, узгодження з чинним законодавством про працю, міжнародними нормами трудового права.

Стратегічною метою будь-якого політичного режиму є прагнення сформувати систему базисних цінностей і орієнтувати на них більшу частину суспільства. Якщо цінності політичного режиму стають мотивами діяльності – людина буде шукати й обов'язково знайде засоби (в тому числі управлінські) їх втілення. Якщо ж цінності, що декларуються в суспільстві, суперечать цінностям-мотивам, вони будуть лише інструментом для досягнення іншої, можливо, діаметрально протилежної мети. Однією з ключових цінностей нашого суспільства є й буде солідарність. Можна спостерігати постійні спроби характеризувати українське суспільство як виключно суспільство індивідуалістів. Однак останні події в Україні доводять протилежне – прагнення українців до об'єднання і взаємодопомоги, що є класичними складовими солідарності. При чому такі категорії як «патріотизм», «солідарність» та «гідність» виступають нероздільними, взаємодоповнюючими складовими сучасної української ідеології, яка тільки формується.

Центральним питанням ідеології трудового права є формування доктрини «виробничої солідарності» – створення та нормативне закріплення ідеальної моделі (конструкції) суспільних зв'язків між працівниками і роботодавцями в рамках підприємства, установи, організації (виробничої громади), наближеної до європейських стандартів, і в якій реалізовано національні колективістські традиції та враховується загальний контекст суспільства знань. Головним суб'єктом цих зв'язків виступає виробнича громада. Виробнича громада для набуття своєї суб'єктності повинна мати кілька ознак, зокрема таких: особи, які вільно об'єднані, постійно чи тимчасово, колективно чи індивідуально реалізують свої здібності до праці; організація, що має власну назву та межі; орган управління, що діє відповідно до принципів самоврядування. Серцевиною солідарності – є згуртованість учасників суспільних відносин. Не може існувати виробнича громада, якщо не відбуваються процеси консолідації, згуртованості учасників соціально-економічних процесів: роботодавців і працівників, їх представників, а в окремих випадках і органів місцевого самоврядування.

Серцевиною або ядром ідеології сучасного трудового права має стати доктрина «виробничої солідарності», яка об'єднує декілька самостійних ключових концепцій. Не відкидаючи гуманістичних цінностей, яких набуло трудове право за тривалий період свого розвитку, зокрема, таких як: «праця – не товар», «свобода праці», «заборона примусової праці», не можна сказати, що нині воно досягло апогею своєї суспільної цінності. Необхідною передумовою запровадження японської моделі правового регулювання праці, а вона у чомусь і є прототипом доктрини «виробничої солідарності», є необхідність соціальних змін в характері розподільчих відносин, за яких отримані результати мають бути справедливо розподілені між учасниками виробничого процесу для запобігання наростання ризиків соціальної нестабільності та демотивації працівників.

Якщо говорити про нормативне закріплення доктрини «виробничої солідарності», то з'являються передумови для можливості побудови цілісної системи ідей, норм і відносин, які вони будуть регулювати. Далі можна говорити і про способи та засоби впливу на суспільні відносини.

Зокрема, якщо йдеться про ідею виробничої солідарності, то серцевиною норм трудового права, які регулюватимуть відносини суб'єктів із організації, застосування та захисту праці, буде бажання їх суб'єктів до порозуміння, активна комунікація та мінімізація примусу. Детально такий підхід може бути розкрито через такі ключові складові ідеї виробничої солідарності як гуманізація та демократизація виробничого середовища, а також гарантування соціальної справедливості у відносинах, які складають предмет трудового права.

Висновок. У трудовому праві країн Заходу має місце повернення до концепції правової антропології (в центрі наукових ідей – людина). Однак в Україні виникла парадоксальна ситуація: процес «гуманізації» трудового права і трудового законодавства на практиці перетворюється, в кращому випадку, на лібералізацію експлуатації людини, в гіршому – повернення до цивільно-правового регулювання праці. В такому становищі гуманізація трудових відносин і виробничого середовища є необхідністю, що направлена не тільки на часткове подолання відчуження, але й на загальний розвиток сфери праці. Світський гуманізм у сфері праці повинен бути направлений на облагородження виробничого середовища, задоволення пов'язаних із працею потреб особи, надання соціальних благ, реалізацію права на участь у справах підприємства. Світський гуманізм повинен стати фундаментом виробничого середовища, на основі якого людина виступає як особистість, суб'єкт праці, а не просто робоча сила, найманий працівник.

Оксана Волощук
кандидатка юридичних наук, доцентка,
в.о. завідувача кафедри загальнотеоретичної юриспруденції та прав людини
Чернівецького навчально-наукового юридичного інституту
Національного університету «Одеська юридична академія»
м. Чернівці, Україна
ok.voloschuk@chnu.edu.ua
ORCID ID: 0000-0003-0991-5605

ІНФОРМАЦІЙНА БЕЗПЕКА ТА ПРАВА ЛЮДИНИ ПІД ЧАС ВІЙНИ: СТАНДАРТИ ЄСПЛ І ВИКЛИКИ СЬОГОДЕННЯ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

У цифрову еру війна набуває нових форм, а гібридні загрози стали невід'ємною частиною сучасних збройних конфліктів. Війна в Україні продемонструвала, як цифрові технології можуть бути інструментом як захисту, так і агресії. Використання кібератак, дезінформаційних кампаній, маніпуляцій у соціальних мережах та несанкціонованого збору даних посилює інформаційну небезпеку та змушує держави, міжнародні організації й правозахисників переглянути підходи до захисту інформаційної безпеки. Особливої актуальності це питання набуває у світлі збройної агресії росії проти України, коли цифрові атаки та маніпуляції спрямовані на дестабілізацію суспільства і підрив його стійкості. Інформаційні операції, що ведуться через фальшиві новини, кібератаки на критичну інфраструктуру та соціальні мережі, створюють загрозу, як для національної безпеки, так і для прав людини, зокрема права на приватність та доступ до правдивої інформації. Водночас захист прав людини під час війни вимагає нових підходів, які враховують специфіку цифрової ери. Європейський суд з прав людини (ЄСПЛ), у своїй прецедентній практиці, встановив чіткі орієнтири щодо захисту приватності, свободи слова та особистої безпеки громадян навіть у кризових ситуаціях. Однак війна в Україні підкреслила необхідність адаптації цих стандартів до умов, коли інформаційна безпека стає частиною оборонних стратегій, а кібератаки можуть мати масштабні соціальні наслідки.

З огляду на ці виклики, пріоритетом стає забезпечення прав громадян на доступ до достовірної інформації, захист персональних даних і контроль за втручанням держави у приватне життя навіть в умовах воєнного стану. На цьому акцентують практично щодня правозахисники [2, с. 44; 3, с. 76]. Відповідно, держава має знайти баланс між національною безпекою та захистом прав людини, а міжнародна спільнота – підтримати Україну в протидії інформаційним загрозам, зберігаючи принципи прав.

Правова доктрина визначає **інформаційну безпеку** як стан захищеності інформаційного середовища від зовнішніх та внутрішніх загроз, що забезпечує збереження, конфіденційність, цілісність і доступність інформації. У найбільш загальному плані це поняття розкривається як система життєвоважливих умов функціонування особи, суспільства та держави в інформаційній сфері та суб'єктивних можливостей їх усвідомлення, а також контролю [1, с. 10].

Загалом аналіз наявних нині у правничій науці доктринальні підходів дозволяє стверджувати, що інформаційна безпека – це таке багатогранне поняття, яке включає захист інформаційних систем, інфраструктури, а також права людини на приватність і достовірну інформацію. Відповідно слід виокремлювати три основні складові інформаційної безпеки: **технічна безпека** – захист інформаційних ресурсів, систем і мереж від несанкціонованого доступу, збоїв та кібератак; **юридична безпека** – нормативно-правові заходи, спрямовані на захист даних, забезпечення конфіденційності та прав користувачів на доступ до інформації; **психологічна та соціальна безпека** – протидія маніпуляціям, дезінформації, що можуть негативно впливати на громадську думку та суспільну стабільність. Цей трикомпонентний підхід до інформаційної безпеки дозволяє розглядати її як комплексний правовий феномен, що вимагає інтеграції технічних, організаційних і правових заходів для забезпечення інформаційної стійкості та захисту національних інтересів.

Вкрай важливим захист прав і забезпечення інформаційної безпеки в умовах війни. Адже, як відомо, сучасні війни вже давно виходять за межі фізичних бойових дій. В епоху цифрових технологій

збройні конфлікти набули нового, гібридного виміру, де поряд із традиційними військовими операціями активно використовуються інформаційні атаки та кіберзброя. Відтак інформаційна безпека стає ключовою складовою захисту національної безпеки, адже інформаційний простір є полем постійного протистояння, яке може мати руйнівний вплив на стабільність держави, зокрема під час війни. Україна, зіткнувшись із російською агресією, відчуває потужний тиск з боку інформаційних та кіберзагроз, що наочно демонструє нагальність та серйозність проблеми інформаційної безпеки.

Серед основних викликів інформаційної безпеки під час війни слід виділити: (1) *дезінформація та маніпуляція громадською думкою*; (2) *кібератаки на критичну інфраструктуру*; (3) *загроза особистій безпеці через збір і зловживання даними*; (4) *фейки та маніпуляції у соціальних мережах*; (5) *загроза національній єдності через розкол громадської думки*. А серед найбільших проблем у сфері забезпечення інформаційної безпеки і відповідно захисту прав під час війни слід вказати на:

1. масові кібератаки та дезінформаційні компанії, які в умовах збройного конфлікту в Україні створюють додаткові загрози для захисту приватності громадян, а також для прав на інформацію та свободу слова. Практика ЄСПЛ підтверджує це. Зокрема, справа *Леандер проти Швеції* (1987) – ЄСПЛ підкреслив, що втручання в інформаційне середовище має чітко регулюватися для захисту від маніпуляцій та дезінформації. У випадку війни в Україні актуальність цього рішення посилюється через масштаби дезінформаційних кампаній, що ставлять під загрозу громадську безпеку і підривають довіру до державних установ;

2. баланс між національною безпекою і правами на приватність та свободу слова в умовах збройного конфлікту. Під час війни держави вдаються до посилених заходів контролю за комунікаціями для захисту національної безпеки. Однак, згідно з практикою ЄСПЛ, навіть у такій ситуації необхідно уникати надмірного втручання в особисте життя громадян. Так, у справі *Захаров проти Росії* (2015) – на прикладі системного спостереження в росії Суд встановив, що неадекватне законодавче обґрунтування масового стеження є неприйнятним. В Україні, у відповідь на агресію, законодавство має встановлювати чіткі межі та процедури для уникнення порушення прав людини в умовах воєнного стану;

3. захист права на інформацію та виклики дезінформації в умовах війни. Війна в Україні виявила масові випадки маніпуляцій та розповсюдження неправдивої інформації, що становить загрозу для права на достовірну інформацію. Свобода слова має бути захищена, але держава повинна протистояти дезінформації, яка може вводити в оману громадян і підривати моральну стійкість суспільства. Зокрема, ЄСПЛ у справі *Ахмет Йилдирим проти Туреччини* (2012) підкреслює, що блокування інформаційних ресурсів має бути пропорційним і обґрунтованим. У ситуації з Україною це означає, що обмеження доступу до проросійських ресурсів, які сприяють дезінформації, має відповідати принципу пропорційності;

4. кібербезпека як складова національної та інформаційної безпеки в умовах війни. Масовані кібератаки на інфраструктуру України агресором впливають на особисті дані мільйонів громадян. Це піднімає питання про захист даних під час кібернападів і необхідність створення додаткових механізмів захисту персональної інформації. У цьому зв'язку можна згадати практику ЄСПЛ у справі *Біг Бразер Воч проти Великої Британії* (2018), де було постановлено, що масовий збір інформації має бути суворо обмежений законом. Під час війни це означає, що навіть надзвичайні заходи кіберзахисту мають здійснюватися з урахуванням прав людини;

5. захист прав журналістів та активістів, що висвітлюють війну та документують порушення прав людини. Під час війни журналісти та правозахисники відіграють важливу роль у фіксації злочинів, але вони часто стають мішенню для атак, як фізичних, так і цифрових. Захист інформації, отриманої ними, є важливою складовою правосуддя і права на інформацію. Так, у справі *Гудвін проти Великої Британії* (1996) було встановлено, що захист джерел журналістів має бути абсолютним, щоб запобігти переслідуванню тих, хто розкриває важливу інформацію про воєнні злочини або порушення прав людини;

6. право на приватність внутрішньо переміщених осіб і біженців у цифрову еру. Мільйони людей стали внутрішньо переміщеними особами або біженцями через війну в Україні. У процесі обробки їхніх персональних даних виникають додаткові ризики порушення приватності, особливо у випадках,

коли ці дані використовуються для перевірок або моніторингу. Так, справа *С. та Марпер проти Великої Британії* (2008) демонструє, що зберігання та обробка даних без належних підстав і гарантій захисту приватності є порушенням прав людини. У випадку біженців це означає, що країни, які приймають українських переселенців, мають забезпечити безпечне зберігання даних і конфіденційність.

І, нарешті слід відмітити те, що війна в Україні показала, що інформаційна безпека залежить не лише від внутрішніх зусиль держави, а й від підтримки міжнародних партнерів у боротьбі з дезінформацією та кібератаками.

Щодо шляхів вирішення вказаних проблем, то можна вказати на необхідність оновлення національного та міжнародного права у цій сфері, підтримку інформаційної гігієни та просвітництва, посилення міжнародної співпраці у сфері інформаційної безпеки, забезпечення ефективного контролю над заходами масового спостереження та збору даних, захист прав на доступ до інформації в умовах інформаційного протистояння, підвищення рівня інформаційної грамотності населення.

Отже, війна в умовах цифрової ери вимагає від держав і суспільства нових підходів до забезпечення інформаційної безпеки. Сучасний збройний конфлікт виходить за рамки традиційних бойових дій і переходить у сферу кіберпростору, де інформаційні атаки можуть бути не менш руйнівними, ніж фізичні удари. Україна стала прикладом держави, що активно захищає свою інформаційну безпеку, водночас демонструючи, наскільки важливою є міжнародна співпраця та підтримка у боротьбі з кіберзагрозами. Стійка інформаційна політика, високий рівень інформаційної грамотності серед населення та потужна кіберзахистна інфраструктура є основою для забезпечення національної безпеки і захисту прав людини під час війни. Лише об'єднавши зусилля, можна ефективно протидіяти загрозам інформаційного простору і зберегти єдність та безпеку держави в умовах сучасних викликів.

Література

1. Бем М.В., Городиський І.М., Саттон Г., Родіоненко О.М. Захист персональних даних: Правове регулювання та практичні аспекти: науково-практичний посібник. К.: К.І.С., 2015. 220 с.
2. Нашинець-Наумова А.Ю. Інформаційна безпека: питання правового регулювання: монографія. Київ: Видавничий дім «Гельветика», 2017. 168 с.
3. Худолєй Я., Загребельна Н. Захист персональних даних у період дії в Україні правового режиму воєнного стану: загальнотеоретичні аспекти. *Legal Bulletin*. 2023. № 2 (8). С. 75–82.

Сергій Галкевич
доцент кафедри приватного права
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
s.halkevych@chnu.edu.ua
ORCID: orcid.org/0000-0003-2039-0942

СПРАВЕДЛИВІСТЬ ВІДШКОДУВАННЯ ШКОДИ ДЕРЖАВОЮ, ЗАПОДІЯНОЇ ТЕРОРИСТИЧНИМ АКТОМ

У контексті цивільної деліктної відповідальності метод цивільно-правового регулювання, заснований на рівноправності й незалежності учасників цивільно-правових відносин, зумовлює таку особливість аналізованого виду юридичної відповідальності, засновану на застосуванні рівних за обсягом заходів відповідальності до різних учасників цивільно-правових відносин за однотипні правопорушення. Тим не менш, в окремих випадках ЦК України відходить від принципу формально рівної, арифметичної відповідальності учасників цивільно-правових відносин. У ряді ситуацій це пояснюється необхідністю захисту слабшої сторони цивільних правовідносин, наприклад, тільки громадяни мають право вимагати компенсації моральної шкоди, і навпаки, висунення більш жорстких вимог до певних категорій учасників цивільних правовідносин, наприклад, щодо держави за шкоду, завдану терористичним актом на її території.

За загальними правилами статей 1166 та 1167 Цивільного кодексу України, суб'єктом цивільно-правової відповідальності за завдану майнову та моральну шкоду є особа, яка її завдала [4]. Водночас законодавець закріплює винятки із цього правила, покладаючи обов'язок відшкодувати шкоду, завдану терористичним актом, на інших осіб, і визнаючи основним суб'єктом цивільно-правової відповідальності в таких випадках саме державу. Відповідно до статті 19 Закону України «Про боротьбу з тероризмом», відшкодування шкоди, заподіяної фізичним особам терористичним актом, провадиться за рахунок коштів Державного бюджету України в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України, і з наступним стягненням суми цього відшкодування з осіб, якими заподіяно шкоду [5].

На думку А. І. Мамушкіної, особливий статус держави при встановленні майнової відповідальності за шкоду, заподіяну особі злочином терористичного характеру, не є порушенням принципу рівності. Як переконання у справедливості встановленого порядку та правильності висловленої думки авторка наводить ряд аргументів: по-перше, держава повністю взяла на себе обов'язок щодо підтримки правопорядку і забезпечення безпеки, тому усунення наслідків злочину, в тому числі шляхом відшкодування заподіяної шкоди, також має стати завданням держави, оскільки її правоохоронні органи виявилися не в змозі запобігти злочинові; по-друге, відшкодування шкоди державою сприяло б не тільки більш повному задоволенню законних інтересів потерпілого, а й реалізації завдань стосовно загальної превенції; по-третє, відшкодування шкоди державою могло б служити подоланню пасивності громадян, які стають очевидцями або іншими свідками злочину; по-четверте, держава має у своєму розпорядженні кошти, які надходять у результаті застосування до засуджених заходів покарання майнового характеру [2, с. 85].

Сутність розподільного характеру принципу справедливості у випадку імперативного покладання на державу обов'язку відшкодувати шкоду, завдану терористичним актом виводиться із принципів рівності та диференціації. Причому в цій цивільно-правовій регламентації ключовим залишається правило, висловлене Тоні Оноре, про те, що «права мають надаватися, а обов'язки накладатися на всіх однаково, якщо в окремих випадках немає достатньої підстави для винятку» [3, с. 109]. На практиці одержати відшкодування шкоди від терориста чи терористичної організації є малоймовірним явищем. Це означає, що держава виступає суб'єктом відповідальності за невиконання та неналежне виконання взятого на себе обов'язку згідно з

Конституцією України (ст.ст. 3, 17).

Саме покладання на державу зобов'язання нести відповідальність за шкоду, завдану внаслідок невиконання чи неналежного виконання взятих на себе обов'язків, відповідає розподільному характеру принципу справедливості (дистрибутивної справедливості) та виступає гарантією прав потерпілих, оскільки їх право на своєчасне та повне відшкодування шкоди стає більш реальним. У зв'язку із цим заслуговує на увагу позиція О.В. Завадської про застосування абсолютної (неспростовної) презумпції вини держави за завдання шкоди терористичним актом, що позбавляє її можливості доводити відсутність своєї вини. Очевидність вищезазначеного положення авторка аргументує тим, що «держава несе ноксальну відповідальність за шкоду, завдану іншою особою – терористом, оскільки належно не виконала покладений основний обов'язок щодо утвердження та забезпечення прав і свобод людини» [1, с. 13].

Хоча судова практика показує, що в переважній більшості випадків позивачам суди відмовляють у задоволенні позову про відшкодування шкоди нанесеної терористичним актом. Прикладом таких судових рішень є Рішення Печерського районного суду м. Києва № 757/10896/16- ц від 10.03.2016 р. та Рішення Орджонікідзевського районного суду м. Харкова № 80299931 від 06.03.2019 р. Відповідно яких особам, яким було зруйновано житло внаслідок терористичних актів було відмовлено у відшкодуванні шкоди за рахунок держави.

В інституті цивільно-правової відповідальності норми ЦК України переносять акценти з неправомірної поведінки на наслідки, що в сукупності з іншими умовами є передумовами для застосування заходів про відповідальність.

Особливість статусу держави проявляється в тому, що вона є безпосереднім суб'єктом, який забезпечує примус стосовно заподіювача шкоди, але й справедливо, що у передбачених законом випадках зобов'язана реалізувати заходи відповідальності у відношенні самої себе, обґрунтовуючи дане твердження основними положеннями теорії правової держави і поділу влади. Саме система поділу влади покликана знімати протиріччя між двома ролями держави – держави як гаранта і як потенційного порушника прав приватних осіб.

Список використаних джерел:

1. Завадська О.П. Умови цивільно-правової відповідальності за шкоду, завдану терористичним актом: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.03. Хмельницький, 2019. 22 с.
2. Мамушкіна А. І. Відшкодування шкоди потерпілим від терористичних актів: цивільно-правовий аспект : дис. …канд. юрид. наук : 12.00.03. К., 2018. 195 с.
3. Оноре Т. Про право: короткий вступ / Т. Оноре; пер. з англ. Н. Комарова. К.: Сфера, 1997. 124 с.
4. Цивільний кодекс України 2003 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/43515#Text (дата звернення: 01.11.2024).
5. Закон України «Про боротьбу з тероризмом» № 638-IV від 20.03.2003. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/638-15#Text (дата звернення: 01.11.2024).

Людмила Гаращенко
кандидатка юридичних наук, доцентка,
Науковий консультант, Верховний Суд
м. Київ, Україна
L.P.Garashchenko@gmail.com
ORCID ID: 0009-0002-3953-9030

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В УМОВАХ ЦИФРОВИХ ТРЕНДІВ

Цифровізація усіх сфер суспільного життя безумовно впливає на сутність і зміст трудових відносин, не є винятком і робоче місце працівника.

У 2018 році Кабінет Міністрів схвалив Концепцію розвитку цифрової економіки та суспільства на 2018-2020 роки та затвердив план заходів щодо її реалізації. Основною метою цифровізації є досягненні цифрової трансформації існуючих та створенні нових галузей економіки, а також трансформації сфер життєдіяльності у нові більш ефективні та сучасні. У Концепції йдеться про «цифровий розвиток», «цифрові технології», «розвиток цифрових навичок і компетенцій», «цифрові робочі місця» і т.і. Так, згідно з Концепцією цифрове робоче місце – це віртуальний еквівалент фізичного робочого місця, котрий вимагає належної організації, користування та управління, оскільки воно має стати запорукою підвищеної ефективності працівників та створення для них більш сприятливих умов праці [1].

Основними ознаками цифрового робочого місця, як вбачається з Концепції, є гнучкість, мобільність, можливість працювати з будь-якого місця, наприклад з дому, використання в роботі цифрових технологій.

Цифрове робоче місце відноситься до цифрової екосистеми робочого місця, воно змінює традиційне уявлення про класичне робоче місце працівника, зосередженого переважно в межах офісу підприємства, установи або організації та дозволяє організаціям співпрацювати та спілкуватися з працівниками, які працюють віддалено, гібридно або в офісі, узгоджуючи технології та бізнес-процеси.

Цифрове робоче місце використовується для трансформації традиційних робочих місць для підвищення продуктивності та ефективності бізнес-процесів.

Підсумовуючи зазначимо, що під цифровим робочим місцем розуміється віртуальний еквівалент фізичного робочого місця, характерною особливістю якого є використання технологій і методів роботи, які дають змогу людям об’єднатися, спілкуватися і взаємодіяти, не перебуваючи фізично в одному приміщенні, офісі тощо.

Основними компонентами цифрового робочого місця є рішення та послуги. Рішення для цифрових робочих місць передбачають уніфікований зв’язок і співпрацю, уніфіковане управління кінцевими точками (Unified Endpoint Management (UEM) об’єднує раніше розрізнене управління клієнтами на ПК і мобільних пристроях на єдиній платформі. Цілями UEM є уніфікований користувацький досвід і надійний захист конфіденційних даних компанії), корпоративну мобільність та інші, які використовуються для оптимізації досвіду співпраці співробітників на робочому місці.

Великі підприємства, підприємств малого та середнього бізнесу застосовують інтелектуальну автоматизацію, тобто комплексний підхід до вдосконалення та оптимізації бізнес-процесів за допомогою штучного інтелекту (ШІ) та автоматизованих систем. За даними Mordor Intelligence, принаймні до 2028 року ринок штучного інтелекту (ШІ) щороку зростатиме на 31,22%. Багато в чому цьому сприяє популярність хмарних обчислень серед бізнесу всіх розмірів, а також збільшення кількості впроваджень хмарних застосунків. Проведене в IBM опитування показало, що мультихмарні та гібридні обчислювальні моделі найчастіше використовуються саме для розміщення навантажень, пов’язаних з ШІ, машинним навчанням (МО), бізнес-аналітикою та Інтернетом речей (IoT). Найпоширенішими серед компаній, що надають послуги з хмарних обчислень є: феніксNAP, Cloudways, pCloud, Веб-служби Amazon Microsoft Azure, Google Cloud

Platform, Adobe, VMware, IBM Cloud, SAP, Dropbox та інші.

Визначаючи найбільш поширені сфери застосування цифрових робочих місць необхідно виділити такі: фінансова сфера (банківська, фінансові послуги та страхування), споживчі товари та роздрібна торгівля, телекомунікації та ІТ, виробництво, охорона здоров'я та фармацевтика, державний сектор, ЗМІ та розваги та інші.

Згідно Звіту про світовий ринок цифрових робочих місць за 2024 рік [2] Північна Америка була найбільшим регіоном на ринку цифрових робочих місць у 2023 році.

За прогнозами, опублікованими у Звіті щодо ринку цифрових робочих місць за регіонами на 2025-2030 роки [3] ринок цифрових робочих місць у США з 2025 до 2030 року значно зросте, в середньому на 21,1%. Швидкий розвиток технологій, зокрема штучного інтелекту (AI), машинного навчання (ML) і автоматизації сприятимуть оптимізувати робочі процеси в країні, призведе до зменшення ручних завдань (виконання фізичної роботи) та покращить процеси прийняття рішень.

Тенденції розвитку ринку цифрових робочих місць з 2025 по 2030 рік у Європі також позитивні та характеризуються зростанням. Європейські компанії віддають перевагу впровадженню інноваційних технологій для підвищення операційної ефективності та конкурентоспроможності, що стимулює інвестиції в розвиток цифрових робочих місць. Оскільки організації прагнуть залишатися конкурентоспроможними на світовому ринку, вони все частіше звертаються до цифрових інструментів, які сприяють інноваціям і гнучкості, сприяючи подальшому зростанню ринку цифрових робочих місць у Європі.

Швидкий технологічний прогрес у хмарних обчисленнях, штучному інтелекті (AI) і машинному навчанні (ML) трансформує цифрові робочі інструменти, роблячи їх більш ефективними та потужними. Такі інновації, як віртуальні помічники на основі штучного інтелекту та автоматизація рутинних завдань, підвищують продуктивність і оптимізують операції, значно знижуючи операційні витрати. Крім того, хмарні рішення пропонують безперебійну масштабованість, що дозволяє компаніям легко адаптуватися до змін своїх потреб. Ці передові технології підвищують гнучкість і доступність, роблячи рішення для цифрових робочих місць все більш привабливими для організацій будь-якого розміру, сприяючи швидшому застосуванню та покращенню продуктивності в різних галузях.

Дедалі більша увага до кібербезпеки у віддаленому робочому середовищі підвищує попит на безпечні цифрові рішення на робочому місці. Оскільки кількість кінцевих точок і точок доступу до даних зростає, організації надають більшого пріоритету захисту конфіденційних даних. Це включає впровадження надійних заходів безпеки, таких як ідентифікація та керування доступом, передові технології шифрування та безпечні інструменти для співпраці. Ці рішення не тільки захищають критично важливу інформацію від кіберзагроз, але й забезпечують відповідність нормам, що розвиваються. Оскільки віддалені та гібридні моделі роботи стають все більш поширеними, інвестиції в комплексні рішення з кібербезпеки є важливими для підтримки безперервності роботи та довіри.

Прийняття у березні 2024 року Європейський парламентом закону про штучний інтелект (Artificial Intelligence Act) [4] безумовно вплине і на Україну. Міністерство цифрової трансформації розробило Білу книгу в регулюванні штучного інтелекту в Україні, де застосовано Bottom-up підхід, тобто поступове впровадження регулювання у сфері ШІ. У Білій книзі визначено цілі та етапи впровадження ШІ. Такими цілями відповідно є: підтримка конкурентоспроможного бізнесу, захист прав людини, євроінтеграція. Мінцифри пропонує два етапи на шляху до правового регулювання ШІ: підготовчий та імплементація Регламенту ЄС про штучний інтелект.

Зазначені процеси безумовно вимагатимуть розвитку та вдосконаленню цифрових навичок про що йдеться в Концепції, затвердженої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 17 січня 2018 року № 67-р та в Концепції розвитку цифрових компетентностей, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 3 березня 2021 р. № 167-р. [5]. Так, цифровою

компетентністю є динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, інших особистих якостей у сфері інформаційно-комунікаційних та цифрових технологій, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність із використанням таких технологій.

Відповідно до оновленого Плану дій щодо цифрової освіти (2021-2027) Європейська Комісія окреслила два стратегічні пріоритетні напрями: сприяння розвитку високоефективної екосистеми цифрової освіти; підвищення рівня цифрової компетентності, цифрових навичок задля цифрової трансформації [6].

За результатами дослідження цифрової грамотності українців Міністерство цифрової трансформації оприлюднило інформацію на Урядовому порталі (станом на 08 грудня 2023 року) зазначивши, що за 4 роки частка людей, які володіють цифровими навичками, збільшилася на 13% і становить 60%. Вперше досліджено, як рівень цифрової грамотності впливає на кар'єрне зростання та заробітну плату. Згідно з отриманими результатами, 85% опитаних визнали, що люди з вищим рівнем цифрових навичок мають більше можливостей кар'єрного зростання. Додатково 82% учасників дослідження наголосили, що такі навички – важливий фактор для отримання престижної та перспективної роботи.

Таким чином, цифрові технології безумовно змінюють традиційне уявлення про трудові відносини трансформуючи їх та наповнюючи новим змістом. Передові технології підвищують гнучкість і доступність робочого місця, пришвидшують виконання поставлених завдань та покращують продуктивність в різних галузях господарства. Разом з тим, цифрові тренди неминуче тягнуть за собою зміну всіх професійних компетенцій у багатьох сферах професійної діяльності, оскільки посилюються вимоги до працівників. Зазначене призводить до змін щодо вимог в професіях, що є наслідком появи нових викликів як у сфері державної політики зайнятості, так і в соціальній сфері.

Список використаних джерел

1. Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства на 2018-2020 роки: розпорядження Кабінету Міністрів України від 17 січня 2018 р. № 67-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80#Text
6. Digital Workplace Global Market Report 2024.
7. Digital Workplace Market Size, Share & Trends Analysis Report By Component (Solutions, Services), By Organization Size, By End-use, By Region, And Segment Forecasts, 2025-2030.
8. Regulation (EU) 2024/1689 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 laying down harmonised rules on artificial intelligence and amending Regulations (EC) No 300/2008, (EU) No 167/2013, (EU) No 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 and (EU) 2019/2144 and Directives 2014/90/EU, (EU) 2016/797 and (EU) 2020/1828 (Artificial Intelligence Act). URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj
9. Концепція розвитку цифрових компетентностей: розпорядження Кабінету Міністрів України від 3 березня 2021 р. № 167-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/167-2021-%D1%80#Text
10. Digital Education. Action Plan, 2021-2027. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0624

Максим Гетманцев
кандидат юридичних наук,
старший дослідник відділу проблем приватного права
Науково-дослідного інституту приватного права і підприємництва
імені академіка Ф. Г. Бурчака НАПрН України
maxgetm@gmail.com
ORCID ID: 0000-0002-0102-0498

ВЗАЄМООБУМОВЛЕНІСТЬ ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ І ТРУДОВОГО ПРАВА ЯК ДІАЛЕКТИЧНЕ ПОЄДНАННЯ ЗМІСТУ І ФОРМИ

Процеси, що пов'язані зі зміною технологічних укладів в умовах цифрової ери, призводять до зміни факторів розвитку економічної системи суспільства, в тому числі в соціально-трудовій сфері.

В сучасному світі взаємозв’язок між правом та економікою стає все більш актуальним та необхідним об'єктом вивчення та аналізу. Поєднання цих двох сфер життя суспільства визначає не лише ефективність його функціонування, але й визначає основні принципи справедливості, рівності та правової безпеки [2, с.48].

Економіка впливає на право: 1) безпосередньо (виявляється у праві держави розпоряджатися засобами виробництва, які перебувають у її власності); 2) опосередковано – через державу, політику, правосвідомість та ін. (виявляється у визначенні державою розміру податків, мінімуму заробітної плати, строку відпустки, встановленні правил екологічної і технічної безпеки та ін.). Найтиповішим є опосередкований вплив економіки на право. Водночас, право впливає на економіку та економічні процеси. В юридичній літературі акцентується увага на трьох основних напрямах впливу права на економіку: по-перше, право закріплює економічні відносини, що складаються у державі, гарантує їхню стабільність; по-друге, право стимулює формування нових економічних відносин; по-третє, право підтримує та охороняє економічні відносини [3, с. 621].

Досліджуючи дане питання необхідно звернути увагу на баланс державних інтересів розвитку економічного механізму та реалізації соціальної політики. Адже одним із завдань трудового права є створення правових умов для досягнення оптимального узгодження інтересів як сторін трудових відносин так і інтересів держави, що наразі реалізуються при укладенні соціально-партнерських угод на генеральному, галузевому та територіальному рівнях. Тому необхідно створити таку інфраструктуру правового розвитку, в якій будуть реалізуватися стимули з боку економіки праці, а з іншого - захищатися та охоронятися права сторін індивідуальних та колективних трудових правовідносин.

На даний період часу економіка України знаходиться на низькому рівні, що пояснюється агресивним вторгненням росії в Україну. Особливість економічної ситуації, що склалася в Україні, обумовлює особливе значення соціального захисту, що реалізується трудовим правом. Відповідно, виходячи з сформованої в нашій країні економічної ситуації в даний час, значення соціального захисту в галузі трудового права у співвідношенні з економічною функцією цієї галузі права уявляється не те щоб доцільним, а доцільним для реальної ситуації.

Соціальні завдання та економічні цілі, як правило, є взаємообумовленими та нерозривними. Так, економіка праці заснована на конкуренції, при якій перевага має бути у найсильнішого з економічної точки зору працівника, який має відповідний людський капітал і здібності до праці, що дозволяє йому працювати більш продуктивно, ефективніше виконувати свою трудову функцію, а значить - отримувати більшу заробітну плату. Принаймні, так повинно бути. Саме тому трудове право, як самостійна галузь права, має сприяти необхідній конкуренції на ринку праці. При дослідженні цього явища, як правило, акцентується увага лише про економічну функцію. Проте, слід зауважити, що економічна функція трудового права може бути пов’язана із соціальною, не дивлячись на ту обставину, що соціальна функція може виявлятися і поза прямою залежністю від економічної, наприклад, коли йдеться про соціальний захист працівників. Але сучасне трудове

право, що має ринковий характер, повинно мати у своєму арсеналі достатній обсяг соціальної функції. у соціально орієнтованій ринковій економіці трудові й соціальні процеси не просто тісно взаємопереплітаються, вони стають одним цілим. Праця людини завжди була суспільним, соціальним явищем. Але з розвитком економіки і суспільства, з науково-технічним прогресом та інтелектуалізацією трудової діяльності, із соціалізацією економіки соціальні аспекти трудової діяльності людей набувають дедалі більшого, а нерідко й домінантного значення порівняно із суто економічними аспектами. Вивчати й досліджувати проблеми економіки праці поза соціальнотрудовими відносинами вже не просто недоцільно, але й неможливо [1].

Як одне з наочних підтверджень висунутої тези може бути, як приклад, ст. 42 КЗпП України, в якій законодавець передбачив переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці працівників з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці. Наразі критеріїв визначення міри більш високої кваліфікації та продуктивності праці законодавець не встановлює. Однак, як уявляється, аналізована стаття пов'язана з соціальним захистом, оскільки в ній йде мова про те, що при рівній продуктивності праці та кваліфікації перевага у залишенні на роботі надається: сімейним - при наявності двох і більше утриманців; особам, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком; працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації; працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва та іншим категоріям працівників, що є свідченням того, що держава, як соціальна і правова, визначає якою мірою у сфері праці можна поступатися економічною ефективністю заради соціального захисту працівників.

Економіка праці повинна ставити завдання та окреслювати можливі шляхи їх вирішення, а трудове право має закріплювати у своїх нормах найбільш оптимальне вирішення цих проблем. У свою чергу, економіка праці дозволяє зрозуміти, які економічні закономірності лежать в основі поведінки сторін трудових відносин та інших суб'єктів трудового права, під впливом яких факторів та як змінюється їхня поведінка. Трудове право передбачає відповідні правові форми для реалізації тих варіантів поведінки, які обрані сторонами трудових відносин та іншими суб'єктами трудового права, зокрема, надавши суб'єктам необхідні засоби для захисту своїх трудових прав та законних інтересів. Невідповідність правових форм реальним економічним процесам у сфері праці, що відбуваються, призводять до додаткових витрат, які лягають на плечі як працівника так і роботодавця. З метою мінімізації даних витрат сторони індивідуальних та колективних трудових правовідносин можуть у своїй поведінці відступити від розроблених, в рамках трудового законодавства правових форм, що може створити певні перепони у реалізації економічних закономірностей економіки праці.

Вказане розуміння співвідношення економіки праці та трудового права можна простежити під час аналізу майже кожного інституту трудового права. Проте, виокремлюються інститути, де таке співвідношення проявляється в більшій мірі. Це стосується таких інститутів трудового права як: «Трудовий договір», «Робочий час і час відпочинку», «Заробітна плата» , «Нормування праці» тощо. Так, наприклад, зміст інституту «Заробітна плата» перш за все констатує, що економіка праці розглядає матеріальний зміст самої заробітної плати, а трудове право розкриває конкретні правовідносини, тобто аналізує правову форму заробітної плати.

Якщо співвідносити економіку праці та трудове право, то можна констатувати, що можлива ситуація, коли з одного боку фактичні економічні відносини склалися, але відсутня норма трудового права, яка їх регулює. Відповідно, є наявність прогалини у праві, що підлягає усуненню. З іншого боку, можливе існування норми трудового права, коли фактичні економічні відносини ще не склалися, що впливає на активність правової форми. Трудове право може визначити розвиток самих економічних відносин, саме напрямок їхнього перебігу. Можлива також ситуація, коли норма трудового права існує, але не відображає економічні відносини, що фактично склалися. Відповідно, така норма трудового права підлягає скасуванню.

Список використаних джерел

1. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / [А. М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. К. : КНЕУ, 2009. 711. URL : http://xn--e1ajqk.kiev.ua/wp-content/uploads/2019/12/Kolot-A.-M.-ekonomika-praczi.pdf

2. Мерник А. М. Басараба Ю. Г Взаємозвязок між правом та економікою в умовах сучасності. Юридичний науковий електронний журнал. №3. 2024 С48-50. URL: http://www.lsej.org.ua/3_2024/10.pdf

3. Плавич В. П. Право і економіка в епоху глобалізації : взаємозв'язок та взаємозалежність. С.619-623 URL: https://dspace.onu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/794a3aee-9d82-4504-9ae9-dc60c90d49ea/content

Дмитро Гринь
доктор філософії права,
докторант кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
(Харків, Україна)
dvgrin@ukr.net
Orcid 0000-0003-1687-6923

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ЧЕРЕЗ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БАЛАНСУ МІЖ РОБОТОЮ ТА ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ ПРАЦІВНИКІВ

Маємо констатувати про те, що підприємства загалом усвідомили, що існує потреба у плануванні та просуванні політики балансу між роботою та особистим життям для підвищення як якісної, так і кількісної продуктивності. Кроки, зроблені організаціями для цього, включають – розподіл роботи, гнучкий графік роботи, сімейні заходи на роботі тощо. Це робиться для того, щоб подолати розриви між професійним, особистим і соціальним життям працівників з метою покращення організаційної культури праці та ефективності.

Проте ми переконані, що баланс між роботою та особистим життям порушується через міжрольові конфлікти: 1) конфлікт між роботою та сім'єю та 2) конфлікт між сім'єю та роботою. Конфлікт «робота-сім'я» можна визначити як міжрольовий конфлікт, коли деякі обов'язки в робочій та сімейній сферах несумісні і мають негативний вплив на працівника на робочому фронті, наприклад, низька задоволеність роботою, негативне ставлення, запізнення на роботу, повторювані помилки, опір змінам.

Тоді як конфлікт між сім'єю та роботою виникає тоді, коли сімейні та робочі обов'язки несумісні, що негативно впливає на домашній фронт, наприклад, конфлікти в сім'ї, низька задоволеність життям.

Така вчена як Кетрін Герсон зазначає, що молоді чоловіки вимагають балансу між оплачуваною роботою та особистими зобов'язаннями, не піддаючись побиттю на роботі, тоді як порівняно з жінками, традиційні стереотипи щодо обов'язків по догляду за дітьми починають зменшуватися [1, с. 35–45].

Незважаючи на те, що роботодавці зараз пропонують різні можливості для забезпечення балансу між роботою та особистим життям, для жінок-працівниць це виявляється пасткою. Причиною цього є те, що навіть якщо така можливість є, вона розглядається як професійний глухий кут, оскільки вони не хочуть бути маргіналізованими.

Галінський і Штайн описали, що основними проблемами, з якими стикаються працюючі жінки, є догляд за дітьми та людьми похилого віку, довгий робочий день, переведення на іншу роботу, вимоги до роботи тощо [2]. В умовах зростаючого тиску з боку організацій жінкам стає важко підтримувати баланс між роботою та особистим життям, і вони починають жити життям трудоголіків.

У нинішніх умовах, коли організаційне розмаїття перебуває на піку, на ринки праці активно виходять жінки, пари, що поєднують дві кар'єри, батьки-одинаки, все більше працівників беруть на себе обов'язки інших, а також працівники, які вийшли за межі свого традиційного пенсійного віку. Для того, щоб організація була різноманітною, необхідно планувати і готувати численні ролі і численні вимоги від людини, щоб досягти задоволення, розробляючи стратегії і розуміючи ролі інших з усіх аспектів. З розвитком технологій організації також намагаються надати своїм працівникам різноманітні можливості для роботи у зручний для них час і місце, оскільки роботодавець і працівник можуть легко отримати доступ один до одного.

В організації існують різні фактори, які впливають на баланс між роботою та особистим життям, оскільки вимоги організації постійно змінюються відповідно до мінливих потреб її зовнішнього та внутрішнього середовища. Вимоги зовнішнього середовища, такі як політичні,

економічні, соціальні, технологічні, правові сили, сприяють інтенсивному тиску та організаційній реструктуризації. В умовах таких змін для організації стає важливим пристосувати своїх працівників до цих змін і продовжити процес роботи над досягненням цілей і завдань організації.

Різні конфлікти на робочому місці корелюють з організаційними та індивідуальними результатами [3]. Якщо результати несприятливі і не на користь організації, це призводить до абсентеїзму, збільшення управлінського стресу, низької продуктивності та зниження задоволеності роботою.

Як варіант збереження БРЖ – це можливість запровадження гнучкого графіку роботи. Забезпечуючи гнучкий графік роботи, організація дає можливість працівникам мати власний час і свободу працювати так, як їм зручно. Незважаючи на те, що гнучкий графік роботи є альтернативою традиційному, працівники намагаються поєднувати різні ролі навіть за гнучкого графіка, щоб зберегти баланс між роботою та особистим життям.

Ще один варіант, який заслуговує на увагу, це розподіл обов'язків. Він є основним ключем до внутрішнього контролю і найскладнішим завданням, яке можна виконати в організації. Розмежування та делегування обов'язків, якщо коротко, дозволяє контролювати всю робочу силу організації, а також дає змогу працівникам усвідомити свою роль і значення в їхньому середовищі.

У контексті порушеної проблеми, ми маємо наголосити ще на соціальному факторі. Організаційне середовище називають соціальним фактором балансу між роботою та особистим життям, який, як правило, сумісний з культурою країни, де функціонує організація. Тобто кожен регіон має свій погляд на практику балансу між роботою та особистим життям, тобто практика балансу між роботою та особистим життям у Сполучених Штатах та Європейському Союзі буде відрізнятися, оскільки їхні культурні відмінності зосереджуватимуться на різних вимогах та цілях, яких необхідно досягти.

Кожна політика або стратегія, розроблена організацією, розробляється з урахуванням повернення інвестицій, будь то у фінансовому плані або у вигляді екологічної вигоди для організації. Практика балансу між роботою та особистим життям є інвестицією в своїх співробітників, щоб підтримувати їхню високу продуктивність, демонструючи, що компанія дбає про них. Це основний метод зниження рівня плинності кадрів та підвищення залученості працівників до роботи [4, 118-128].

Ми погоджуємося з Дайк, що робоча сила на сучасному ринку є різноманітною, і організація повинна відповідно управляти різноманітністю працівників. Різноманітність робочої сили з різними вимогами, особливо щодо досягнення задовільного балансу між роботою та особистим життям, вимагає від організацій більш пристрасного ставлення до впровадження програм з підвищення якості балансу між роботою та особистим життям [3].

Отже, забезпечення гармонійного поєднання професійних обов'язків та особистих потреб є ключовим фактором, що впливає на загальну продуктивність працівників. Високий рівень задоволення від роботи та життя в цілому сприяє зниженню стресу, підвищенню мотивації та лояльності працівників. Збільшення участі жінок у робочій силі, старіння працездатного населення та зміна культурних цінностей вимагають нових підходів до управління робочим часом. Гнучкий графік роботи, можливості для віддаленої роботи та підтримка сімейних обов'язків стають невід'ємною частиною сучасного робочого середовища. Таким чином, забезпечення балансу між роботою та особистим життям є важливим аспектом управління сучасними організаціями. Це сприяє підвищенню продуктивності, покращенню добробуту працівників та створенню гармонійного робочого середовища, що в кінцевому підсумку позитивно впливає на успіх компанії.

Список використаних джерел:

1. Singh S. Measuring Work life balance in India. International Journal of advance Research in Computer Science and Management Studies, Vol. 2 Issue. 5. 2014. pp. 35–45.
2. Visser F. & Williams L. Work life Balance: Rhetoric Versus Reality? 2006,
3. Kudachimath B. & Rotti A. Work Life Balance: Emerging Challenge to HR Professionals. International Journal of Multifaceted and Multilingual Studies. 2014. Vol. I, Issue II.
4. Dr. Bhawani Shankar Sharma, Neelima Gokhroo WORK LIFE BALANCE OF EMPLOYEES: THEORETICAL CONCEPTUAL FRAMEWORK. International Journal of Education, Modern Management, Applied Science & Social Science. Volume 01, No. 02, April – June, 2019, pp. 118–128.

Марія Гудима-Підвербецька
кандидатка юридичних наук,
доцентка кафедри приватного права
юридичного факультету
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
m.gudyma@chnu.edu.ua,
ORCID 0000-0003-2024-5171

ПРОБЛЕМИ ЗАХИСТУ ПРАВ СПОЖИВАЧІВ В УКРАЇНІ В ЦИФРОВУ ЕРУ

В час істотного збільшення цифрової взаємодії між споживачами й суб'єктами господарювання, що продають товари, виконують роботи чи послуги, гостро постає питання захисту прав споживачів, адже поряд з істотними перевагами (доступ до ширшого асортименту, зручні способи оплати та доставки, тощо) вона супроводжується новими ризиками, спричиняючи неактуальні раніше вразливості споживачів. Вступаючи у такі правовідносини без належного рівня знань щодо захисту своїх прав у цифровому середовищі, споживачі неминуче приречені стати потерпілими. Дані питання примножують свою актуальність в умовах зовнішньої агресії та економічної нестабільності. За таких обставин метою держави є забезпечення прав споживачів, а також створення дієвого правового механізму їх захисту [1, с. 85]. Однак швидкий розвиток цифрових технологій призводить до того, що нормативно-правова база часто не встигає за новими викликами. Тому важливим завданням є оновлення законодавства відповідно до сучасних умов і кращих міжнародних традицій, над чим Україна вже активно працює, орієнтуючись на правове поле Євросоюзу.

Відповідно до ст. 153 Договору про заснування Європейського економічного співтовариства та ст. 38 Хартії основних прав Європейського Союзу, до пріоритетних завдань Європейського Союзу (далі – ЄС) належить забезпечення високого рівня захисту прав споживачів [2, с. 71]. При цьому законодавством ЄС встановлено принциповий момент у взаємовідносинах споживача та держави – визнання споживача слабшою стороною в зобов'язанні й, як наслідок, визначення захисту його прав своїм безпосереднім обов'язком.

Права споживачів потребують належної охорони нормативно-правовими актами різної юридичної сили та галузевої спрямованості. Попри це, захист прав споживачів все ж значною мірою знаходиться саме у площині цивільного права, основним законодавчим актом якого є Цивільний кодекс України [3], оскільки в його механізмі наявні такі засоби і прийоми впливу на суспільні відносини, які з одного боку, дозволяють забезпечити взаємний інтерес сторін, що вступають у ці відносини, а з другого – ефективно захистити їх права завдяки компенсаційно-відновлювальному характеру мір цивільно-правової відповідальності. Водночас, перебуваючи у положенні фактичної економічної нерівності, споживач змушений приймати умови, які пропонує «сильна» сторона – продавець товару, виконавець робіт чи послуг, а зміст конкретних договорів визначається не стільки взаємними інтересами контрагентів, скільки можливостями та бажаннями сильнішої сторони та необхідністю, яку диктує конкретна ситуація слабкішій стороні (споживачу). Існуюча нерівність потребує усунення за допомогою надання законодавчої підтримки і захисту споживачеві. Тому сьогодні нормативно-правова база консумеризму в Україні налічує більше 100 законів та підзаконних нормативних актів. Все ж основним серед них залишається Закон «Про захист прав споживачів», прийнятий Верховною Радою Української РСР від 12.05.1991 р. № 1023-XII [4]. На сьогодні даний закон є чинним в редакції від 01.12.2005 р., яка хоч уже і віддзеркалювала ті кардинальні зміни, що відбулися в Україні, однак протягом тривалого існування зазнавала змін та доповнень з ціллю виконання взятих Україною зобов'язань щодо забезпечення високого рівня захисту прав споживачів та досягнення сумісності між системами захисту їх прав України та ЄС, згідно ратифікованою Верховною Радою Угодою про

асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами - членами, з іншої сторони [5]. Все ж такі зміни не мали системного характеру та не могли істотно вплинути на численні порушення прав споживачів, зокрема у сфері електронної торгівлі. Очевидно, що закон, прийнятий в часи, коли цифрова трансформація ще не була на порядку денному, станом на сьогодні значною мірою не відповідає сучасним викликам, а окремі точкові зміни виявлялися недостатніми для належного захисту прав споживачів у нових реаліях. Тому важливим кроком стало прийняття нового ЗУ «Про захист прав споживачів» [6], який набуде чинності по спливу одного року з моменту його опублікування, проте, лише у випадку припинення або анулювання воєнного стану (деякі положення скоріше).

В новому законі термінологію споживчого законодавства приведено у відповідність до сучасних умов бізнес-середовища, зокрема, щодо електронної комерції. Так, законодавець вводить поняття цифрової послуги, комерційної гарантії, маркетплейса, прайс-агрегатора, класифайда та врегульовує їх діяльності, запроваджує Єдиний державний веб-портал для споживачів у сфері електронної комерції (Портал «е-Покупець»), який виступатиме як електронна система для збирання, накопичення, обробки, захисту, обліку та надання інформації про суб'єктів електронної комерції, а також для комунікації між ними, споживачами та державними органами, відповідальними за державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства про захист прав споживачів. Розробка порталу «е-Покупець» покладена на Міністерство цифрової трансформації України, і як тільки він буде запущений, відповідні норми вступлять в силу, а суб'єкти електронної комерції матимуть шість місяців на реєстрацію. Далі суб'єкти електронної комерції у системі будуть зобов'язані верифікуватись протягом 10 днів з початку своєї діяльності для отримання статусу «перевіреного продавця» і лише після цього матимуть змогу вестиме свою діяльність на меркетплейсах. Високотехнологічні процеси та можливі зловживання у зв'язку з цим вимагають і оперативних та ефективних способів захисту прав споживачів. Тому розширено повноваження в цьому ключі Державної служби України з питань безпечності харчових продуктів та захисту споживачів, яка отримає можливість обмеження доступу до веб-сайту (недобросовісних електронних торговельних майданчиків) суб'єкта господарювання за її рішенням у випадку порушення законодавства з боку зазначеного суб'єкта шляхом звернення до провайдера інтернет-послуг. В цьому аспекті відмітимо і новаційне запровадження механізму позасудового (альтернативного) врегулювання споживчих спорів (ст. 39, 40) [6]. Як влучно зазначається вченими, можливість використання суб'єктами правовідносин досудового врегулювання спорів може бути додатковим засобом правового захисту, який держава надає учасникам певних правовідносин, що не суперечить принципу здійснення правосуддя виключно судом [7, с 56].

Щодо товарів із цифровим вмістом, у новому законі також є деталі, яких у старому немає. Так, продавець матиме обов'язок повідомляти про важливі для якості та безпеки оновлення до такого товару і якщо в разі попередження споживача про наявні оновлення, він ними не скористається, то відповідальність на продавця не може буде покладена за якість такого товару. Ще один новітній для вітчизняного правого поля закон, який стоїть на сторожі захисту прав споживачів цифрового контенту та цифрових послуг – ЗУ «Про цифровий контент та цифрові послуги» від 10.08.2023 р. № 3321-IX – передбачає критерії відповідності цифрового контенту та послуг, що надаються виконавцем за договором із замовником, прописує додатково до договірної відповідальності виконавця штрафні санкції, що стягуються у державний бюджет за порушення, пов'язані з наданням цифрового контенту або цифрової послуги, а також за невідповідність такого контенту або послуги умовам закону або договору.

В даних умовах особливого значення набувають положення закону про регламентацію й інших не закріплених нині чинним законом прав споживача, зокрема на споживчу освіту та/або просвіту (ст. 12), під час торговельного та інших видів обслуговування (ст. 14), на інформацію у разі укладання договору поза торговельними чи офісними приміщеннями або дистанційного

договору (ст. 16), під час придбання продукції шляхом електронної торгівлі (ст. 17), на доставку товару, придбаного шляхом укладання договору поза торговельними чи офісними приміщеннями або дистанційного договору (ст. 19) [6].

Підсумовуючи резюмуємо, спрямовуючи стратегічний вектор перебудови системи захисту прав споживачів зорієнтований на європейські стандарти в умовах цифрових трансформацій поступ законодавця в цьому напрямку очевидний, однак така перебудова все ж не може бути одномоментною. Видається, що законодавець йде правильним шляхом в напрямку захисту прав споживачів, однак теорія перевіряється практикою і очікуватимемо впровадження цих істотних доповнень законодавства та перевірки реальністю на предмет забезпечення ефективності такого регулювання.

Список використаних джерел:

1. Іваненко Л. М., Язвінська О. М. Захист прав споживачів. К.: Юрінком Інтер, 2014. 496 с. URL: https://jurkniga.ua/contents/zakhist-prav-spozhivachiv-pidruchnik.pdf (дата звернення: 10.11.2024).
2. Саванець Л. Гармонізація європейського колізійного та матеріального права у сфері захисту прав споживачів. Актуальні проблеми правознавства. 2016. Вип. 2. С. 71-76.
3. Цивільний кодекс України від 16.01.2023 р. № 435-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text (дата звернення: 10.11.2024).
4. Про захист прав споживачів: Закон УРСР від 12.05.1991 р. № 1023-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1023-12#Text (дата звернення: 10.11.2024).
5. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, ратифікована Законом від 16.09.2014 № 1678-VII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text (дата звернення: 10.11.2024).
6. Про захист прав споживачів: Закон України від 10.06.2023 року № 3153-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3153-20/conv#n217 (дата звернення: 10.11.2024).
7. Неюрисдикційні форми захисту прав та інтересів суб'єктів господарювання: монографія / за заг. ред. д. ю. н. М. С. Долинської. Львів : ТОВ «Галицька видавнича спілка», 2020. 174 с.

Ірина Дзера
кандидатка юридичних наук,
доцентка кафедри приватного права
Національного університету
«Києво-Могилянська академія»
(м. Київ, Україна)
iryna.dzera@ukma.edu.ua
https://orcid.org/0000-0003-3953-8409

ФОРМА ТРУДОВОГО ТА ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВОГО ДОГОВОРУ: СПІЛЬНЕ ТА ВІДМІННЕ[1]

В сучасний період розвитку економіки відбувається стрімкий розвиток форм праці, а також можливості виконання певних видів робіт/послуг на підставі не лише трудового, але й цивільно-правових договорів. Тому дослідження їх співвідношення та розмежування відіграє важливе значення як з теоретичної, так і з практичної точок зору.

Трудовий договір є однією з форм реалізації особою передбаченого ст. 43 Конституції України права на працю[1]. Вимоги до форми, змісту та порядку укладення трудового договору визначаються Кодексом законів про працю України (надалі – КЗПП) [2]. Цивільно-правові договори, на відміну від трудових, укладаються виключно за домовленістю сторін, регулюються нормами Цивільного кодексу України (надалі – ЦК) [3] та можуть слугувати підставою для виконання робіт/надання послуг за умови, що вони не мають на меті приховати за собою трудові відносини між сторонами. Ці договори є різними як за суб'єктним складом, так і за змістом та організаційно-правовим статусом сторін та іншими ознаками. Як стверджується в судовій практиці, трудовим договором регулюється процес організації трудової діяльності; за цивільно-правовим договором процес організації діяльності залишається поза його межами, метою договору є отримання певного матеріального результату. [4]

Законодавством встановлюються певні вимоги до форми цих договорів. Так, для трудового договору ст. 24 КЗПП передбачається, як правило, письмова форма. Це означає, що такий договір може бути укладений і усно, крім випадків, передбачених цією статтею. Такими винятками є: вимога працівника щодо укладення договору у письмовій формі, укладення трудового контракту, укладення трудового договору з неповнолітнім або з фізичною особою (працедавцем) та ін. [2]. При цьому у ч. ст. 24 КЗПП передбачається можливість укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням роботодавця, та повідомленням центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу [2]. Це означає, що існує можливість укладення трудового договору в усній формі, але з обов'язковим підтвердженням факту його укладення зазначеними документами. Слід також враховувати, що незважаючи на можливість укладення такого договору усно, на працівника покладається обов'язок надати трудову книжку роботодавцю (або право вимагати заведення такої книжки, у разі якщо працівник вперше влаштовується на роботу), а на роботодавця покладається в узгоджений із працівником спосіб поінформувати працівника про місце роботи, трудову функцію, робоче місце та цілу низку інших обставин, визначних ст. 29 КЗПП, чого не передбачається для цивільно-правового договору. Хоча цією статтею чітко не визначено форму повідомлення про всі визначені у статті обставини, однак п. 4 ч. 1 цієї статті передбачається обов'язок роботодавця повідомити працівника про деякі з них, виключно під

[1] *Публікацію підготовлено в рамках НДР «Справедливий перехід: Право на працю після війни. Гідна праця та повоєнна економіка України» (реєстраційний номер 0124U003120 від 24.05.2024), яка виконується за рахунок фінансування МОН в рамках міжнародного науково-технологічного білатерального співробітництва відповідно до Протоколу Чотирнадцятого засідання німецько-української робочої групи з науково-технологічного співробітництва між Міністерством освіти і науки України та Федеральним міністерством освіти та наукових досліджень Німеччини від 09.11.2023 р. і додатку до нього від 01.02.2024 р.*

підпис. Крім того, ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами роботодавця щодо їхніх прав та обов'язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронних комунікаційних мереж з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису.

Фактично, зі змісту статті 24 КЗПП можна дійти висновку, що навіть при укладенні трудового договору в усній формі, його укладення буде підтверджуватися певними письмовими документами. У разі ж, якщо працівник і роботодавець здійснюють обмін такими документами (заява про прийняття на роботу, наказ про прийняття на роботу та ін.), то між сторонами буде укладено договір усно, але з підтвердженням факту його укладення письмовими доказами.

Більш чіткими є вимоги до трудового контракту, який укладається виключно у письмовій формі, типова форма якого затверджена Наказом Мінпраці України [5]. Щодо форми цивільно-правових договорів, то тут необхідно враховувати декілька обставин. По-перше, на відміну від трудового договору, в цивільному законодавстві передбачається невичерпне коло договорів, які можуть мати певні спільні ознаки з трудовим договором. Такими договорами можуть бути: договори про виконання робіт (підряду), виконання науково-дослідних або дослідно-конструкторських робіт, надання послуг, договір доручення та ін. Причому щодо більшості з цих договорів відсутні окремі вимоги до форми їх укладення, тому застосовуються загальні правила, передбачені ст. 639 та ст. 205-208 ЦК України.

По-друге, в цивільному праві закріплений принцип свободи договору, який також передбачає право сторін вільно обирати форму договору, крім випадків, встановлених законом (ч. 2 ст. 205 ЦК, ст. 639 ЦК) [3]. Відповідно до змісту цих норм, у разі, якщо такі договори укладаються між фізичною та юридичною особою, то вони повинні укладатися у письмовій формі. Однак, у разі недотримання письмової форми, такий договір відповідно до ст. 218 ЦК не є недійсним. Також слід звернути уваги, що в цих статтях відсутні вимоги до правочинів (договорів), які укладаються за участю фізичних осіб – суб'єктів підприємництва. Тому з аналізу норм ст. 206 ЦК, такі договори можуть укладатися усно.

По-третє, цивільно-правові договори можуть укладатися у письмовій формі не лише шляхом складання єдиного документу, але й складанням декількох документів, якими обмінялися сторони, за умови що в них містяться істотні умови договору та інші необхідні елементи письмової форми. Крім того, згідно з ч. 1 ст. 207 ЦК у разі якщо зміст правочину зафіксований у кількох документах, зміст такого правочину також може бути зафіксовано шляхом посилання в одному з цих документів на інші документи, якщо інше не передбачено законом. Також відповідно до ст. 207 ЦК при використанні електронних документів чи засобів зв'язку при укладенні правочинів, вважається, що вони вчинені у письмовій формі.

Якщо проводити аналогію з формою трудового договору, то слід зазначити, що при відсутності письмового трудового договору, наявність заяви про прийняття на роботу та видача наказу про прийняття на роботу, не свідчить про укладення такого договору у письмовій формі, адже вони мають іншу правову природу, ніж трудовий договір і вони є лише підставою для виникнення трудових відносин, але не замінюють собою трудовий договір.

Окрему увагу слід звернути на можливість укладення трудового договору в електронній формі. У ст. 24 КЗПП не передбачено електронну форму договору, на відміну від ст. 48^6, якою врегульовано особливості трудового договору в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин, та визначено можливість за згодою між працівником і роботодавцем укладення трудового договору у формі електронного документа відповідно до Закону України "Про електронні документи та електронний документообіг". У 2019 р. було запропоновано внести зміни до ст.5 КЗПП України, виклавши її в наступній редакції: «Письмовою формою документа для цілей цього Кодексу є документ, створений у паперовій або електронній формі (у тому числі в автоматичному режимі) з дотриманням вимог законів України «Про електронні документи та електронний документообіг» та «Про електронні довірчі послуги», складення та/або подання, надіслання якого передбачене цим Кодексом» [6]. Однак зазначені зміни не були підтримані та

були вилучені до другого читання законопроекту.

Отже, поки що КЗПП безпосередньо не передбачено електронну форму трудового договору, за винятком спрощеного режиму регулювання трудових відносин. З метою впорядкування трудових правовідносин було розроблено 2 законопроекти трудових кодексів, які також містять певні вимоги до форми трудового договору. Так, відповідно до ст. 33 Проекту Трудового кодексу № 2410 від 08.11.2019р. «Трудовий договір укладається в письмовій формі у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу… Отримання працівником примірника трудового договору має бути підтверджено підписом працівника на примірнику трудового договору, що зберігається у роботодавця» [7]. Також в цій статті зазначається, що трудовий договір підписується його сторонами та скріплюється печаткою роботодавця, крім випадку, якщо роботодавець не зобов'язаний її мати згідно із законом. В альтернативному законопроекті № 2410-1 від 08.11.2019 р. вміщені аналогічні вимоги до форми трудового договору [8]. Як видно зі змісту наведених статей, ними встановлюються вимоги до письмової форми трудового договору і не передбачається можливість укладення договорів в електронній формі.

Певні особливості регулювання трудових відносин було запроваджено Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Так, відповідно до ч. 2 цього Закону у період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору, а також роботодавці можуть укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника. Це означає, що фактично сторони можуть укласти трудовий договір як в усній, так і в письмовій чи електронній формі, якщо інше не передбачено законом.

На нашу думку, трудовим законодавством з метою захисту прав та інтересів працівників має бути чітко передбачена обов'язковість письмової форми трудового договору у всіх випадках. Стосовно ж електронної форми трудового договору, то зважаючи на стрімкий розвиток технологій та дистанційної роботи, вона має бути також передбачена. Однак у такому випадку має бути визначено чи буде електронна форма прирівнюватись до письмової форм та чи може бути застосована в усіх випадках чи за певними винятками. На нашу думку, такі винятки можуть бути обумовлені укладенням трудових договорів неповнолітніми - за необхідності отримання письмової згоди батьків (піклувальників чи усиновлювачів) або певною сферою (напр. державної служби тощо). Відтак питання форми трудового договору потребують подальшого дослідження та удосконалення.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28.06.1996 р. (з наступними змінами та доповненнями). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80/ed20200101#Text (дата звернення 10.11.2024).
2. Кодекс законід про працю України від 10.12.1971 р. (з наступними змінами та доповненнями. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/ed20240927#n1787 ((дата звернення 10.11.2024)
3. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. (з наступними змінами та доповненнями станом на 10.11.2024). URL: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/435-15.
4. Рішення ВС від 09.02.2021р. у справі № 279/6702/19. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/94737866
5. Типова форма контракту з працівником, затв. Наказом Міністерства праці України від 28 квітня 1994 р. № 84/293. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0084-94#Text
6. Проект Закону про внесення змін до деяких законів України № 2260 від 11.10.2019. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67065
7. Проект Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019р. URL: https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/CardByRn?regNum=2410&conv=9
8. Проект Кодексу України про працю № 2410-1 від 08.11.2019 р. URL: https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/455.
9. Закон України від 15 березня 2022 р. «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text

Наталія Дубицька
Адвокат, PHD, дослідник Прикарпатського національного університету
імені Василя Стефаника
Юридичний інститут
Кафедра цивільного права
Україна
ORCID ID: orcid.org/0000-0001-7585-5431

ДЕЯКІ КОНРОВЕРСІЙНІ АСПЕКТИ ПРИВАТНО-ПРАВОВИХ ВІДНОСИН ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ У СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Численні наукові праці свідчать про інтерес до цієї тематики дослідження, а також посилюється увага практиків до вирішення даного питання, особливо, в сучасних умовах поширення коронавірусної інфекції. Ще в своїх наукових працях дослідники доволі небагато говорили про немайнові аспекти відповідальності у приватному праві, а той не піднімали цю тему взагалі. Тому, назріла проблема по-перше: дослідити це явище в українській правовій науці та дати алгоритм вирішення на практиці, зважаючи на відсутність моністичного бачення та єдиної практики , по-друге: дати авторське визначення і, зрештою, визначити детермінанти меж відповідальності у приватному праві.

На сьогодні є чимало нормативно-правових актів, присвячених правовому регулюванню особистих немайнових прав Людини в сфері охорони здоров'я. Серед них: Конвенції про права людини в біомедицині (Convention on Human Rights and Biomedicine. DIR/JUR (96), 14, Strasbourg 1996) відомості про стан здоров'я людини визнає складовою права на повагу до приватного життя (ст. 10) та охороняється також положеннями Європейської конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (ст. 8). Серед вітчизняних також : Основи законодавства про охорону здоров'я від 19.11. 1992 № 2801 у первинній редакції із змінами і доповненнями, який є інкорпорованим актом. Є також чимало спеціальних нормативно-правових актів, присвячених захисту прав і свобод Людини у сфері охорони здоров'я. Однак, все ще не вирішеними залишаються чимало колізійних питань на практиці, зокрема, і проблема визначення моральної шкоди Особливість цивільної відповідальності проявляється також у одній із її форм, а саме способі та порядку відшкодування моральної шкоди. З цього приводу погляди науковців є неоднозначними. Так, адже в Україні не лише не передбачено чітких методик нарахування розміру моральної шкоди, а й навіть бодай нижньої чи верхньої межі, як орієнтирів, що і мотивує суд в процесі визначення розміру відшкодування моральної шкоди враховувати основоположні цивілістичні засади розумності та справедливості. Причому моральна шкода відшкодовується незалежно від майнової шкоди, яка підлягає відшкодуванню, та не пов'язана, головним чином, з розміром цього відшкодування. Як правило, нарахований розмір моральної шкоди підлягає відшкодуванню одноразово, якщо інше не встановлено договором або законом. Для прикладу, скажімо, моральна шкода, завдану каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, відшкодовується шляхом здійснення щомісячних платежів.

Як відомо, формула Єрделевського була детермінантом формування розміру моральної шкоди досить довгий час. Але ця матриця так і не стала тою основоположною підвалиною для визначення суми відшкодування ані в судовому порядку, ані в науковій сфері. І це не випадково. Адже на сьогодні все ще не вирішеною залишається проблема : як визначати межі розміру моральної шкоди. В судовій практиці досить часто виникають питання, що пов'язані з розміром відшкодування моральної шкоди. Незважаючи на такі практичні неоднакові позиції, Цивільний кодекс України (далі – ЦК) залишає питання про встановлення розміру відшкодування моральної шкоди без належного правового врегулювання. За загальним правилом, моральна шкода відшкодовується грішми, іншим майном або в інший спосіб. Що стосується розміру грошового відшкодування моральної шкоди, то законодавець зазначає, що його визначає суд залежно від характеру правопорушення, глибини фізичних та душевних страждань, погіршення здібностей

потерпілого або позбавлення його можливості їх реалізації, ступеня вини особи, яка завдала моральної шкоди, якщо вина є підставою для відшкодування, а також з урахуванням інших обставин, що мають істотне значення. Можна прийти до висновку про те, що при встановленні розміру такого відшкодування ні суд, ні сторони не матимуть жодних законодавчих підстав для його визначення.

Слід резюмувати, очевидно, й те, що обидві тези про правові підстави для існування та розмежування різноманітних видів ризиків мають в свою чергу прагматично та теоретично недосконалі та незавершені формулювання, які в свою чергу потребують уточнення, перегляду. Нові методологічні конструкції виникають "на горизонті" формулювання теоретико-правових дискусій та відображаються у модерному "техніко-юридичному" світогляді. Останнє, позаяк, відображається у сталому зв'язку із принципом "повного відшкодування" цивільної відповідальності

Традиційно в українській цивілістичній науці виокремлюють три основні групи зобов'язань(йдеться про немайнові):

1) послуги лікарів
2) такі, що виступають в якості доповнення до майнового (оренди житла із зобов'язанням повернення не пізніше певної години і не створювати шуму або до речового права;
3) непоіменовані зобов'язання (не грати в карти, не відвідувати розважальних закладів).

В науці приватного права стала усталеною вже позиція про формування теорії дихотономії права, де викристалізованих, „чистих" правовідносин не існує. Ті чи інші ситуації вимагають часто застосування цілої низки норм, і це виправдано з огляду на необхідність більш точної кваліфікації правопорушення. В юридичній системі координат права, як видається, ядром або серцевиною виступає все ж таки основоположний норматив „добросовісність, справедливість, розумність". На нашу думку, цей засадничий людино центристський постулат мав би бути тим детермінантом, який формує „межі" відповідальності у приватному праві Вважаю досить послідовною тезу про те, що і договірна, і деліктна відповідальність може поєднуватися в рамках одного виду правовідносин. В цьому аспекті доречно буде наголосити про межі відповідальності, адже саме завдяки цьому приклад яскраво простежується (симбіоз) пріоритет договірної відповідальності (якщо в договорі передбачено більший розмір та обсяг збитків, то застосовуються договірні санкції), якщо ж у договорі не передбачено було межі відповідальності, то підлягатимуть використанню ті рамки, які будуть доведені у судовому порядку. Здавалося б усе просто, аж ніяк ! Перед нами часто постають багато проблем на практиці. Це пов'язано і з відсутністю чіткої регламентації визначення формули розміру моральної шкоди, і немає єдиного підходу до встановлення тієї межі розміру та обсягу матеріальної шкоди, інших витрат (проценти за користування чужими грошима, інфляційні витрати тощо, компенсаційні витрати). Таким чином, на сьогодні є нагальна потреба встановити на законодавчому рівні нормативи визначення як моральної шкоди, так і визначення меж матеріальної шкоди. Пропоную визначити єдину матрицю такої дуалістичної моделі, яка б була універсальної і в сфері договірних відносин, і в спектрі деліктних.

Ці проблемні аспекти правового регулювання меж відносин відповідальності у приватному праві потребують подальшого наукового дослідження у спектрі аналізу праволюдинних проблем

Список використаних джерел:

1. Konstytutsiia Ukrainy. Data onovlennia 07.02.2019. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show
2. Tsyvilnyi kodeks Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 19.07.2019 r. № 2341-III. (2019). Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, 25–26, from: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/435-15
3. Vasilyeva A.S. Podtserkovnyy O.P. Khozyaystvennoye pravo Ukrainy/ (2008).

Андрій Казанчан
кандидат юридичних наук, доцент
Херсонського державного університету
(м.Херсон, Україна)
macedon1971@gmail.com
orcid.org / 0009-0004-3410-8084

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ В СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Євроінтеграційні прагнення України вимагають від неї здійснювати політику щодо дотримання вимог права Європейського Союзу в різних сферах, в т.ч. й у сфері соціального забезпечення громадян. Шлях до євроінтеграції України складний і довготривалий. Однак, вже є певні напрацювання, які слід осмислити і використати для подальшого розвитку в цій сфері.

21 грудня 2006 року Україна ратифікувала Європейську соціальну хартію (переглянуту), прийнявши 76 із 98 параграфів Хартії [1]. Слід зазначити, що Україна не підписала повністю або частково вкрай важливі параграфи цієї хартії. Наприклад, п.12 "Право на соціальне забезпечення" визнаний лише частково, при цьому не визнані п.12.1. "започаткувати систему соціального забезпечення або підтримувати її функціонування " та п.12.2. "підтримувати систему соціального забезпечення на задовільному рівні, принаймні на такому, який дорівнює рівню, необхідному для ратифікації Європейського кодексу соціального забезпечення [2]; п.13 "Право на соціальну та медичну допомогу" не визнаний повністю; п.31 "Право на житло" визнаний лише частково, причому Україна не взяла на себе зобов'язань щодо п.31.3. "встановлення на житло цін, доступних для малозабезпечених осіб" [3].

З 2009 по 2023 роки були розроблені 14 Національних доповідей про імплементацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) та її положень в законодавство України [3].

З 2018 по 2023 роки Європейський комітет соціальних прав (ECSR) подавав висновки щодо відповідності ситуації в Україні взятим нею зобов'язанням при ратифікації Європейської соціальної хартії (переглянутої). Такі висновки стосуються різних тематичних груп - "Трудові права", "Діти, сім'ї та мігранти", "Працевлаштування, навчання та рівні можливості", "Здоров'я, соціальне забезпечення та соціальний захист" [3].

28 лютого 2022 року Україна подала заявку на членство в Європейському Союзі.

8 листопада 2023 р. в Брюсселі на засіданні Європейської Комісії був заслуханий Звіт про прогрес України в межах Пакету розширення ЄС [4]. Глава 19 Звіту - "Соціальна політика та зайнятість" охоплює сферу трудових відносин та відносин в сфері соціального забезпечення.

14 грудня 2023 року ЄС ухвалив рішення про відкриття переговорів з Україною з питання набуття членства в ЄС [5].

В цей же день Україна презентувала попередній селф-скрінінг (звіт) відповідності національного законодавства праву ЄС, який був нею самостійно проведений протягом попередніх шести місяців. Розділ 19 Звіту "Соціальна політика та зайнятість" присвячений імплементації актів ЄС з трудових та соціально-забезпечувальних відносин (охоплює питання про право на працю, умови праці, заробітну плата, охорону праці, зайнятість населення, соціальне забезпечення та інші) [6].

Селф-скрінінг своїм аналізом охопив близько 28 тисяч актів ЄС з 34 сфер суспільних відносин. Результати цього дослідження були відображені у Звіті за результатами проведення первинної оцінки стану імплементації актів права Європейського Союзу (ACQUIS ЄС), який складається відповідно з 34 розділів [6].

В розділі 19 Звіту "Соціальна політика та зайнятість" вказується, що серед 576 загальних актів переговорного розділу 21 акт повністю імплементований в законодавство України (3,6%), 478 актів - не потребують імплементації (83%) і лише 77 актів (13,4%) - потребують подальшої імплементації [6, с.118]. Зазначається, що потребують імплементації акти ЄС про

загальноєвропейський персональний пенсійний продукт; про співпрацю та обмін інформацією між компетентними органами та Європейським органом страхування і професійних пенсій; про чисті виплати соціального захисту та інші [6, с.119].

В Звіті ЄК в главі 19 "Соціальна політика та зайнятість" були проаналізовані мінімальні стандарти трудового права, рівності, охорони праці та техніки безпеки, недискримінації, які мають сприяти соціальній інтеграції, соціальному захисту та соціальному діалогу на рівні ЄС [4, с.113-118].

Зроблено висновок, що Україна ще й "досі перебуває на початковому рівні підготовки у сфері соціальної політики та зайнятості" й за звітний 2023 рік "досягла незначного прогресу" [4, с.113]. Серед основних висновків щодо прогресу України в сфері соціального забезпечення наступні:

1. В Україні "було досягнуто певного прогресу" щодо соціального захисту та інклюзивності "в адмініструванні соціальних виплат та розширенні їхнього охоплення", однак зазначено, що "слабка адресність і низький рівень підтримки знизили ефективність видатків на соціальний захист в Україні, спрямованих на зниження рівня бідності та нерівності".

2. Після початку російської агресії проти України і з огляду на значну кількість внутрішньо-переміщених осіб, "було розроблено стратегію внутрішнього переміщення", яка охоплює евакуацію, інтеграцію та реінтеграцію громадян. Однак зазначається, що "відсутні зміни в сфері соціальної інтеграції, доступу до соціального житла та надання соціальних послуг" [4, с.116].

3. У 2022 р. "Україна продовжила посилювати соціальний захист найбільш вразливих верств населення". Це пов'язано з низкою заходів.

По-перше, була забезпечена "безперервність окремих видів соціальних виплат" "завдяки спеціальній системі централізованого нарахування виплат в умовах воєнного стану. Це дало змогу людям, які проживають у зонах бойових дій або в умовах окупації, накопичувати виплати, які не могли бути виконані".

По-друге, на період воєнного стану автоматично продовжені отримані раніше пільги для громадян.

По-третє, запроваджено різні "програми допомоги внутрішньо- переміщеним особам" [4, с.116].

4. У Звіті зазначається, що в січні 2023 р. в Україні почали розробляти єдину інформаційну систему адміністрування всіх соціальних виплат. При цьому, на першому етапі цих перетворень громадяни вже "зможуть подавати заявки на отримання житлових субсидій та соціальних виплат централізовано та онлайн".

5. Також зазначається на продовженні роботи з втіленням в життя законодавчих змін щодо заборони дискримінації у працевлаштуванні та соціальній політиці. Причому за різними критеріями, в тому числі за ознаками раси, кольору шкіри, статі та гендерної приналежності, сексуальної орієнтації, віку, стану здоров'я, інвалідності, сімейного стану чи мови. Акцент робиться на трудових правах працівників, особливо тих, що пов'язані з рівністю чоловіків і жінок у сфері зайнятості [4, с.117].

6. У Звіті зазначається на необхідності прогресу в сфері догляду за дітьми, адже ще не вирішено питання про деінституціоналізацію існуючої неефективної системи догляду за дітьми [4, с. 115]. Як відомо, внаслідок російської агресії проти України ситуація в цій сфері значно погіршилась, що обумовлено зменшенням кількості інституційних закладів догляду за дітьми, їх персоналу, зруйнуванням або псуванням майна цих закладів, і, в той же час, збільшенням кількості дітей, які потребують догляду через втрату батьків або з інших причин.

Як висновок, слід зазначити, що це лише окремі аспекти євроінтеграції України в сфері соціального забезпечення. Процес євроінтеграції України доволі складний і довготривалий. Однак, на кожному етапі такого процесу слід якісно оцінювати стан справ в сфері соціального забезпечення, виявляти проблеми та недоліки в цій сфері і прагнути їх вирішити.

Список використаних джерел:

1. Європейська соціальна хартія (переглянута) : ратифікована Законом України від 14 вересня 2006 р. №137-V. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 08.11.2024).
2. Європейський кодекс соціального забезпечення від 16 квітня 1964 р. База даних "Законодавство України". URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_329#Text.
3. Україна: соціальні права. *Council of Europe* : веб-сайт. URL: https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/ukraine (дата звернення: 08.11.2024).
4. Звіт щодо України за 2023 рік. *Наукова бібліотека Білоцерківського НАУ*: веб-сайт. URL: https://library.btsau.edu.ua/wp-content/uploads/2024/01/Звіт-щодо-України-2023.pdf (дата звернення: 08.11.2024).
5. Переговори про вступ України до ЄС: повний гід у 12 питаннях. *EU-UA* : веб-сайт. URL: https://eu-ua.kmu.gov.ua/en/news/peregovory-pro-vstup-ukrayiny-do-yes-povnyj-gid-u-12-pytannyah-i-10-mifah-2/ (дата звернення: 08.11.2024).
6. Опубліковано звіт за результатами проведення первинної оцінки стану імплементації актів права Європейського Союзу (acquis ЄС) – селф-скринінгу. *EU-UA* : веб-сайт. URL: https://eu-ua.kmu.gov.ua/en/news/ opublikovano-zvit-za-rezultatamy-provedennya-pervynnoyi-otsinky-stanu-implementatsiyi-aktiv-prava-yevropejskogo-soyuzu-acquis-yes-self-skryningu/ (дата звернення: 08.11.2024).

Ярослав Костогриз
доктор філософії права,
докторант кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
(Харків, Україна)
yaroslavkostogryz@ukr.net
Orcid 0000-0002-1894-0952

ІНСТИТУЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ: ДОСВІД ООН

Через багатогранну природу корупції, спосіб, у який держава вирішує реагувати на корупцію та корупційні ризики, обов'язково передбачає залучення різних державних та недержавних інституцій. Держави можуть реагувати через існуючі інституції, створювати нові або обирати комбінацію обох варіантів. Державам також необхідно уточнити повноваження та функції відповідних інституцій і визначити, як вони будуть взаємодіяти одна з одною. Спробуємо проаналізувати зміст і мету статті 6 Конвенції Організації Об'єднаних Націй проти корупції (UNCAC) – однієї з центральних статей Конвенції, яка вимагає від держав-учасниць забезпечити наявність органу або органів для запобігання корупції. Це обов'язкова стаття, яка тісно пов'язана з попередньою статтею (ст. 5) про політику і практику у сфері запобігання корупції та доповнює її.

Перш ніж перейти до детального аналізу необхідно наголосити, що взагалі передбачено статтею 6. Стаття 6 Глави ІІ Кримінальної конвенції про боротьбу з корупцією «Орган або органи із запобігання та протидії корупції» вимагає, щоб: По-перше, кожна Держава-учасниця відповідно до основоположних принципів своєї правової системи забезпечує існування органу чи органів, у відповідних випадках, які здійснюють запобігання корупції шляхом: а) проведення політики, зазначеної у статті 5 цієї Конвенції, та, у відповідних випадках, нагляду і координації здійснення цієї політики; б) підвищення рівня та поширення знань про запобігання корупції.

По-друге, кожна Держава-учасниця надає органу чи органам, зазначеним у пункті 1 цієї статті, необхідну незалежність відповідно до основоположних принципів своєї правової системи, з тим щоб цей орган чи органи могли виконувати свої функції ефективно і без будь-якого неправомірного впливу. Повинні бути забезпечені необхідні матеріальні ресурси та спеціалізований персонал, а також підготовка, яка може знадобитися такому персоналу для виконання своїх функцій.

І третє, кожна Держава-учасниця повідомляє Генеральному секретарю Організації Об'єднаних Націй назву та адресу органу або органів, які можуть надавати допомогу іншим Державам-учасницям у розробці та здійсненні конкретних заходів щодо запобігання корупції [1].

Розбиваючи статтю 6 на окремі компоненти та пов'язуючи їх з політичними процесами, маємо на меті виокремити деякі ключові міркування для політиків, керівників державних установ та донорів, які підтримують країни в імплементації Кримінальної конвенції ООН з протидії корупції. По-перше, у статті 6 йдеться про низку ключових функцій, які повинен виконувати превентивний орган або органи. Що стосується першої з них – здійснення антикорупційної політики – важливо розуміти, що превентивна антикорупційна політика стосується широкого спектру превентивних заходів, зазначених у Главі ІІ. Зазвичай вони не називаються «антикорупційною політикою» [2], а радше стосуються конкретного сектору або регуляторного режиму: державних закупівель, доброчесності, прозорості, політики доступу до інформації тощо. Крім того, ефективна реалізація антикорупційної політики вимагає структурованих і систематичних процесів комунікації, навчання та моніторингу з чітко визначеними ролями та обов'язками. Враховуючи все це, державам-учасницям необхідно призначити різні внутрішньовідомчі механізми нагляду повинні існувати в усіх установах, які беруть участь у реалізації конкретної антикорупційної політики, з метою моніторингу виконання ними своїх

обов'язків і досягнення конкретних цілей [3].

З огляду на те, що в державі існує кілька політик, спрямованих на боротьбу з корупцією, різні інституції можуть відповідати за нагляд за ними (наприклад, підрозділ з питань політики закупівель – за політику закупівель, національна рада з питань прозорості – за доступ до інформації тощо). А в свою чергу нагляд на національному рівні може використовуватися у випадку, якщо держави-учасниці мають комплексну національну антикорупційну стратегію [4]. Це завдання, на відміну від попередніх, може бути покладене на центральну національну установу.

Третьою функцією, покладеною на орган або органи, описані в статті 6, є координація реалізації антикорупційної політики. Це важливо з огляду на той факт, що до реалізації антикорупційної політики залучено багато державних інституцій. З точки зору державної політики, розмежування між координацією впровадження політики та координацією нагляду за впровадженням політики є корисним, особливо тому, що ці різні функції, ймовірно, будуть покладені на різні інституції.

Необхідно наголосити на тому, що при створенні координаційних механізмів слід керуватися двома ключовими питаннями: 1) координація для чого? і, 2) координація між ким?

[5] На етапі реалізації конкретної політики запобігання корупції може знадобитися координація між різними відомствами-учасниками для розробки спільних комунікаційних стратегій і матеріалів, а також для створення механізмів нагляду.

Четверта функція статті 6 стосується поглиблення та поширення знань про запобігання корупції. Враховуючи численні потреби та можливості для досліджень у сфері запобігання корупції, не є ані керованим, ані корисним зосередження дослідницьких зусиль лише в одній державній організації. Замість цього слід заохочувати різні державні та приватні установи до проведення досліджень, хоча слід докласти особливих зусиль для збору інформації в легкодоступних, можливо, централізованих місцях. Далі необхідно визначити мету і цільову аудиторію для поширення цих знань.

Друга функція, описана в статті 6, стосується нагляду за антикорупційною політикою. Нагляд допомагає підвищити ефективність імплементації, забезпечуючи зворотний зв'язок щодо запланованих результатів і результатів, а також шляхом виявлення труднощів і коригувальних дій. Проте нагляд є чи не найслабшим аспектом існуючих антикорупційних зусиль у всьому світі.

Нарешті, стаття 6 вимагає, щоб антикорупційний орган або органи були наділені необхідною незалежністю, а також необхідними матеріальними ресурсами і спеціалізованим персоналом для ефективного виконання своїх функцій. Концепція необхідної незалежності вимагає аналізу в конкретному контексті. Зокрема, необхідно враховувати конкретні функції, які покладені на превентивний орган або органи, а також політичний і правовий контекст, в якому вони працюють.

Отже, Конвенція ООН проти корупції є ключовим інструментом у глобальній боротьбі з корупцією, забезпечуючи всеохоплюючу та міждисциплінарну основу для запобігання, виявлення та боротьби з корупційними проявами. Інституційні механізми, передбачені конвенцією, включають створення незалежних антикорупційних органів, впровадження ефективних заходів щодо запобігання конфлікту інтересів, а також забезпечення прозорості та підзвітності у публічному секторі. Конвенція також наголошує на важливості міжнародної співпраці у сфері повернення активів, що сприяє ефективному відстеженню та поверненню незаконно виведених коштів. Таким чином, інституційні механізми, визначені та підтримувані ООН, є критично важливими для успішної боротьби з корупцією на глобальному рівні. Виконання положень Конвенції ООН проти корупції сприяє зміцненню правопорядку, забезпеченню соціальної справедливості та стійкому економічному розвитку, створюючи основу для прозорого та відповідального управління у всіх країнах-членах.

Список використаної літератури:

1. Конвенція Організації Об'єднаних Націй проти корупції. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_c16#Text
2. Karen Hussmann, Hannes Hechler, Miguel Peñailillo Institutional arrangements for corruption prevention: Considerations for the implementation of the United Nations Convention against Corruption Article 6. URL: https://www.u4.no/publications/institutional-arrangements-for-corruption-prevention-considerations-for-the-implementation-of-the-united-nations-convention-against-corruption-article-6.pdf.
3. Hussmann, K (ed.) "Anti-corruption policy making in practice – what can be learned for implementing article 5 of UNCAC" U4 Report Bergen: CMI/U4. 2007.
4. de Sousa, L. "European Anti-Corruption Agencies: Protecting the Community's financial interests in a knowledge-based, innovative and integrated manner", 2006. Lisbon: ISCTE available at http://ancoragenet.org/content/comparative/national%20assessment%20survey%20on%20acas%20a%20comparative%20perspective.pdf).
5. Keen, E. "Fighting corruption through education" COLPI Papers 1 Budapest: Constitutional & Legal Policy Institute. 2000. http://www.osi.hu/colpi/files/COLPI1.pdf.

Наталія Кохан
кандидатка юридичних наук, доцентка
кафедри трудового,
екологічного та аграрного права
Навчально-наукового юридичного інституту
Прикарпатського національного університету
імені Василя Стефаника
(м. Івано-Франківськ, Україна)
natalia.kohan@pnu.edu.ua
ORCID https://orcid.org/0000-0001-9368-9510
Scopus: https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57214893575

ДИСКРЕЦІЯ ТА ДИСКРЕЦІЙНІ ПОВНОВАЖЕННЯ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Питання дискреції та дискреційних повноважень у праві не є новим. Вони були предметом обговорення серед науковців публічно-правових галузей права, зокрема з теорії права, конституційного права, адміністративного права. Проте на сьогодні, буде доречним розглянути правове явище дискреції й у науці трудового права.

Дискреція походить від (лат. *Discretus*), що в прямому розумінні означає роздільний, перервний, протиставляється неперервному. Загальнодоступна вільна багатомовна онлайн-енциклопедія, визначає вказаний термін більш конкретизовано, а саме, як право та можливість вирішення посадовою особою або державним органом питання на власний розсуд в порядку та межах, встановлених законодавством. Звертаючись до електронного тлумачного словника української мови, можемо побачити, що даний термін є багатозначним. Проте, у правовому розумінні тлумачиться 1) як право, можливість діяти на свій розсуд; свобода дій. 2) вирішення посадовою особою або державним органом якого-небудь питання на власний розсуд [1].

Як зазначається у п.49 Постанови Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду у справі № 1840/2970/18 дискреція - це елемент управлінської діяльності. Вона пов`язана з владними повноваженнями і їх носіями органами - державної влади та місцевого самоврядування, їх посадовими і службовими особами. Дискрецію не слід ототожнювати лише з формалізованими повноваженнями, вона характеризується відсутністю однозначного нормативного регулювання дій суб`єкта [2].

Отже, явище дискреції слід розглядати, через дискреційні повноваження. Рекомендації Комітету Міністрів Ради Європи № R(80)2 визначають дискреційні повноваження як повноваження, які адміністративний орган, приймаючи рішення, може здійснювати з певною свободою розсуду, тобто коли такий орган може обирати з кількох юридично допустимих рішень те, яке він вважає найкращим за таких обставин[3].

У судовій практиці сформовано позицію щодо поняття дискреційних повноважень, під якими слід розуміти такі повноваження, коли у межах, які визначені законом, адміністративний орган має можливість самостійно (на власний розсуд) вибирати один з кількох варіантів конкретного правомірного рішення. Водночас, повноваження державних органів не є дискреційними, коли є лише один правомірний та законно обґрунтований варіант поведінки суб`єкта владних повноважень. Тому, у разі настання визначених законодавством умов відповідач зобов`язаний вчинити конкретні дії і, якщо він їх не вчиняє, його можна зобов`язати до цього в судовому порядку.

Як в зазначається в судовому рішенні, під дискреційними повноваженнями розуміємо сукупність прав та обов'язків суб'єкта на власний розсуд визначати повністю або частково вид і зміст управлінського рішення, можливість вибору на власний розсуд одного з декількох варіантів рішень, кожне з яких є правомірним [2].

Відповідно до ст.19 Конституції України, правовий порядок в Україні ґрунтується на засадах законності, відповідно до якого ніхто не може бути примушений робити те, що не

передбачено законодавством, а органи державної влади, органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України [4].

Відповідно дискреція не може бути довільною. Вона завжди здійснюється відповідно до закону (права) та в межах наданих повноважень суб'єкту. Її мета полягає у тому, що за її допомогою, забезпечується індивідуалізація та справедливість вирішення тих або інших справ, бо вони розглядаються в межах конкретних обставин, які можуть бути враховані відповідним суб'єктом; такі повноваження сприяють адміністративній гнучкості, дозволяючи адміністративним органам, які приймають рішення, адаптуватися до мінливих обставин та пріоритетів (за умови дотримання обмежень законності та розумності) та сприяють підвищенню ефективності (раціональності) та оперативності управлінської діяльності; дискреція дозволяє максимально повно врахувати права, свободи та інтереси приватної особи і, особливо, під час їх зважування з публічним інтересом. Тобто, дискреційне повноваження може полягати у виборі діяти, чи не діяти, а якщо діяти, то у виборі варіанту рішення чи дії серед варіантів, що прямо або опосередковано закріплені у законі. Важливою ознакою такого вибору є те, що він здійснюється без необхідності узгодження варіанту вибору будь-ким.

Такий підхід, окрім принципу законності відображає й принцип обґрунтованості рішення або дії. Він вимагає від суб`єкта владних повноважень враховувати як обставини, на обов`язковість урахування яких прямо вказує закон, так і інші обставини, що мають значення у конкретній ситуації. Для цього він має ретельно зібрати і дослідити матеріали, що мають доказове значення у справі, наприклад, документи, пояснення осіб, висновки експертів тощо. Суб`єкт владних повноважень повинен уникати прийняття невмотивованих висновків, обґрунтованих припущеннями, а не конкретними обставинами. Так само недопустимо надавати значення обставинам, які насправді не стосуються справи. Несприятливе для особи рішення повинно бути вмотивованим [2].

Враховуючи принципи законності, обґрунтованості при прийнятті роботодавцями рішень та в межах наданих їм повноважень, ними здійснюється правозастосування положень трудового права чи інших галузей.

Науковиця Н.М. Обушенко, зазначає, що окремими видами правозастосування є правовиконавча діяльність та правоохоронна (юрисдикційна) діяльність.

Фактично, правовиконавча діяльність як окремий вид правозастосування полягає у застосуванні диспозицій норм трудового права. Диспозиції є центральною, основною частиною юридичною норми, яка вказує на дозволену (необхідну) чи неприпустиму (заборонену) поведінку суб`єкта. Правовиконання реалізується через владну діяльність компетентних суб'єктів, під час якої організується трудовий процес найманих працівників і конкретизуються їх права та обов'язки. Як правило правовиконання, як різновид правозастосовної діяльності, здійснює роботодавець, або уповноважена ним особа.

Щодо правоохоронної(юрисдикційної) діяльності як різновиду правозастосування у сфері трудового права, то вона характеризується як встановлена законом сукупність правомочностей відповідних державних органів вирішувати правові спори і справи про правопорушення, оцінювати дії особи або іншого суб`єкта права з точки зору їх правомірності або неправомірності, застосовувати юридичні санкції до правопорушників [5, с.99]. В сфері трудового права правоохоронний вид правозастосовної діяльності спрямований на захист прав і свобод учасників трудових та тісно пов'язаних із ними відносин [6, с.79]. В процесі правоохоронного правозастосування повноважні органи підтримують правопорядок у сфері трудових відносин, відновлюють порушені права їх учасників та застосовують відповідні заходи впливу (аж до примусу) до суб'єктів що вчинили такі порушення [5, 99].

В межах наданих законодавством повноважень, серед суб'єктів трудового права, можна виділити комісії по трудових спорах, суди, примирна комісія, трудовий арбітраж. Основним суб'єктом, який забезпечуватиме правопорядок через видання правил поведінки, притягнення до

дисциплінарної чи матеріальної відповідальності, все ж слід вважати роботодавця, як суб'єкта трудових правовідносин, який на підставі статтей 21, 140, 141, 143, 144, 147[1] КЗпП України наділений правом прийняття відповідних актів, які локально здійснюватимуть правоохоронну діяльність на відповідному підприємстві, установі, організації, а з цього випливає, що й вони в межах визначених нормами закону наділяються дискреційними повноваженнями.

Отже, сьогодні доцільно говорити про наявність дискреційних повноважень суб'єктів трудового права, які здійснюються відповідно до наданих законом їм повноважень та в порядку передбаченому нормами трудового права.

Список використаних джерел:

1. Електронного тлумачного словника української мови. URL: https://slovnyk.ua/index.php?swrd=%D0%B4%D0%B8%D1%81%D0%BA%D1%80%D0%B5%D1%86%D1%96%D1%8F (дата звернення 01.11.2024р.)
2. Справа № 1840/2970/18. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/101923134 (дата звернення 29.10.2024р.)
3. Рада Європи. Комітет міністрів. Рекомендація № R (80) 2 Комітету міністрів стосовно здійснення адміністративними органами дискреційних повноважень. URL: https://hcj.gov.ua/sites/default/files/field/rada_yevropy_rekomendaciya_r_80_2_3.pdf (дата звернення 01.11.2024р.)
4. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text (дата звернення 03.11.2024р.)
5. Обушенко Н.М. Види правозастосовної діяльності роботодавця. *Правовий часопис Донбасу. Law journal of Donbass.* 2023. № 2(83). С.97-102. URL: https://ljd.dnuvs.ukr.education/index.php/ljd/article/view/75/66 (дата звернення 05.11.2024р.)
6. Обушенко Н.М. Верховенство права, як ключовий принцип систематизації трудового законодавства. *Актуальні питання правової теорії та юридичної практики* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 12–13 серп. 2016 р.). Одеса : ГО «Причорноморська фундація права», 2016. С. 77–80. (дата звернення 05.11.2024р.)

Ольга Красноголова
заступник начальника
відділу організації правової роботи
юридичного управління
Головного управління
Пенсійного фонду України
в Чернівецькій області
olechka11-76@ukr.net

ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ З ВИКОРИСТАННЯМ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ТА ВЕБ-СИСТЕМ

Цифрові технології стрімкими темпами охоплюють процеси життєдіяльності суспільства, сприяють оперативному отриманню громадянами необхідних послуг у режимі онлайн без потреби особистого відвідування відповідних установ чи організацій. Завдяки зручності та оперативності віддалений формат обслуговування набуває все більшої популярності, адже дозволяє вирішувати важливі питання не виходячи з дому у зручний для себе час.

Використовуючи досягнення новітніх технологій, пенсійна служба постійно вдосконалює якість надання послуг, розширює функціональність електронних сервісів.

З метою збільшення кількості користувачів вебпорталу електронних послуг Пенсійного фонду України постійно здійснюється інформаційна кампанія в соціальних мережах. Про переваги отримання послуг через вебпортал в обов'язковому порядку доводиться до відома заявників, які звертаються до сервісних центрів для отримання консультацій в дистанційному режимі.

Під час проведення просвітницької роботи при щоденному спілкуванні з відвідувачами, у колективах, на зустрічах із населенням територіальних громад, представниками громадських, ветеранських організацій, ЗМІ, працівники ПФУ закликають буковинців реєструватися користувачами електронних послуг веб-порталу Пенсійного фонду України, щоб мати доступ до даних, які містяться в реєстрі застрахованих осіб, володіти інформацією щодо пенсійного забезпечення та сплачених страхових внесків. Особлива увага приділяється популяризації саме можливості реєстрації на вебпорталі за допомогою кваліфікованого електронного підпису, використання Інтегрованої системи електронної ідентифікації GovID (ідентифікація за BankID та MobileID). Завдяки цьому збільшується кількість наданих електронних послуг через вебпортал.

Варто зазначити, що використання вебпорталу корисне для всіх вікових і соціальних категорій громадян, для нинішніх і майбутніх пенсіонерів, для молодих людей, яким до пенсії ще далеко, для працівників, роботодавців, фізичних осіб – підприємців. Багато важливої інформації портал надає відвідувачам у відкритому доступі, тобто без реєстрації. Проте, щоб скористатися усім спектром електронних послуг на вебпорталі потрібно авторизуватись за допомогою кваліфікованого електронного підпису чи інтегрованої системи ідентифікації GovID або скористатися сервісом ДІЯ ПІДПИС.

ЯК ПЕРЕГЛЯНУТИ СТРАХОВИЙ СТАЖ ТА ЗАРПЛАТУ НА ВЕБПОРТАЛІ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ

У пункті меню порталу е-послуг Пенсійного фонду України «Мій страховий стаж» доступні дані про страховий стаж відповідно до відомостей, що враховуються для визначення пенсії у розрізі підприємств починаючи з 2004 року

Для того, щоб переглянути набутий страховий стаж та заробітну плату, необхідно:

- **увійти до особистого кабінету на вебпорталі електронних послуг Пенсійного фонду України за допомогою кваліфікованого електронного підпису (КЕП), банківської картки (BankID) або через Дія.Підпис;**
- **у лівому боковому меню обрати пункт «Мій страховий стаж» – доступні дані про страховий стаж відповідно до відомостей, що враховуються для визначення пенсії у розрізі підприємств починаючи з 2004 року;**
- **у лівому боковому меню обрати пункт «Моя заробітна плата» – доступні дані про загальну суму заробітної плати, суму заробітної плати в межах максимальної величини, на яку нараховується ЄСВ, та суму, яку враховано до пенсії.**

ДОВІДКОВО

Частиною 1 статті 24 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" від 09.07.2003 №1058-IV (далі – Закон №1058) передбачено, що страховий стаж – це період (строк), протягом якого особа підлягає загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню та за який щомісяця сплачені страхові внески в сумі не меншій, ніж мінімальний страховий внесок.

Законом №1058 визначено, що з 01.01.2004 страховий стаж обчислюється за даними персоніфікованого обліку, а за період до набрання чинності цим законом – на підставі документів та в порядку, визначеному законодавством, що діяло раніше (підстава – трудова книжка або інші документи, які підтверджують періоди роботи, навчання, військової служби, догляду за дитиною та інші).

Страховий стаж, набутий до 01.01.2004, підтверджується трудовою книжкою та документами, визначеними постановою Кабінету Міністрів України від 12.08.1993 №637 "Про затвердження Порядку підтвердження наявного трудового стажу для призначення пенсій за відсутності трудової книжки або відповідних записів у ній".

ВИТЯГ З РЕЄСТРУ ЗАСТРАХОВАНИХ ОСІБ МОЖНА СФОРМУВАТИ ОНЛАЙН

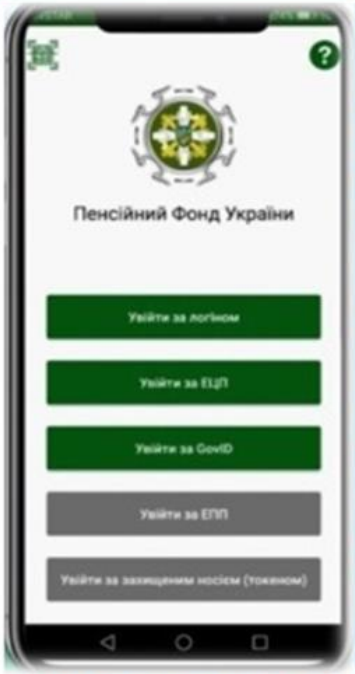
На вебпорталі Пенсійного фонду в особистому кабінеті можна софрмувати довідку за формою "Витяг з Реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування" - розділ "Комунікації з ПФУ"- сервіс "Запит на отримання електронних документів".

Витяг з РЗО транслює загальний страховий стаж, який:

- **з 01.01.2004 обчислюється за даними, що містяться в персональній обліковій картці реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового соціального страхування;**
- **до 01.01.2004 - за результатами оцифрування трудової книжки та інших документів про стаж (диплом про навчання, військовий квиток, свідоцтво про народження дитини тощо)**

Також переглянути набутий страховий стаж можна за допомогою мобільного застосунку «Пенсійний фонд».

МОБІЛЬНИЙ ЗАСТОСУНОК «ПЕНСІЙНИЙ ФОНД»: ЗРУЧНО, ДОСТУПНО, ОПЕРАТИВНО



Корисним помічником у вирішенні питань пенсійного та соціального забезпечення є мобільний застосунок «ПЕНСІЙНИЙ ФОНД», який надає доступ до широкого функціоналу електронних сервісів Пенсійного фонду України з мобільних пристроїв (смартфонів та планшетів). Скористатись послугами чи дізнатись необхідну інформацію можна просто з дому в будь-який час доби, маючи електронний пристрій з під'єднанням до мережі Інтернет.

Авторизуватись у мобільному застосунку легко і просто, обравши найбільш зручний для себе спосіб:

- **за логіном та паролем;**
- **за кваліфікованим електронним підписом (КЕП);**
- **засобами Інтегрованої системи електронної ідентифікації GOV ID з використанням технології Bank ID;**
- **з використанням сервісу Дія.Підпис.**

ЗАВАНТАЖТЕ МОБІЛЬНИЙ ЗАСТОСУНОК «ПЕНСІЙНИЙ ФОНД» НА СВІЙ ГАДЖЕТ ТА ОТРИМАЙТЕ МОЖЛИВІСТЬ:

- **подавати заяви на призначення/перерахунок пенсії, житлової субсидії, пільги, страхової виплати;**
- **ознайомитися з даними електронної пенсійної справи;**
- **повідомляти про зміну персональних даних;**
- **переглядати персональні відомості щодо тривалості набутого страхового стажу та розміру нарахованої заробітної плати;**
- **дізнаватися про сплату роботодавцем страхових внесків;**
- **переглядати інформацію в Електронному реєстрі листків непрацездатності;**
- **переглядати інформацію з Електронної трудової книжки;**
- **отримувати та завантажувати до мобільного пристрою електронні довідки з QR-кодом (довідка про доходи пенсіонера, ОК-5, ОК-7, Витяг з РЗО, Витяг з ЕТК тощо);**
- **укласти договір про добровільну сплату внесків;**
- **одержувати та переглядати повідомлення від Пенсійного фонду України;**
- **відстежувати стан опрацювання звернень до ПФУ тощо.**

Мобільний застосунок "Пенсійний фонд" має вже понад мільйон користувачів, і їх кількість постійно зростає.

Пересвідчіться в них і ви: завантаживши додаток, постійно матимете під рукою корисного помічника в отриманні важливої інформації та послуг з пенсійного та соціального забезпечення.

Версії мобільного застосунку для пристроїв з операційними системами Android та IOS доступні в Google Play та AppStore відповідно.

ЕЛЕКТРОННА ТРУДОВА КНИЖКА: ЯК СФОРМУВАТИ ВИТЯГ

На вебпорталі електронних послуг Пенсійного фонду України функціонує онлайн-сервіс "Електронна трудова книжка", який дає змогу громадянам переглядати відомості про свою трудову діяльність.

Як застрахована особа самостійно, так і роботодавець на свого працівника можуть отримати інформацію з електронної трудової книжки у вигляді Витягу з ЕТК "Відомості про трудову діяльність з Реєстру застрахованих осіб"в електронному кабінеті у вкладці "Запит на отримання електронних документів"розділу "Комунікації з ПФУ".

Роботодавець може сформувати запит на Витяг з ЕТК тільки у випадку, коли застрахована особа самостійно створила запис щодо надання згоди на отримання довідки роботодавцем.

Для формування переліку роботодавців, яким користувач надає згоду на отримання інформації, необхідно скористатися в пункті меню "Доступ до ЕТК" функцією "Додати", за якою відкривається екранна форма:

- **код за ЄДРПОУ — ввести вручну;**
- **назва страхувальника — автоматично заповнюється за даними Єдиного реєстру страхувальників.**

Запис має перебувати у статусі "Актуальний".

При укладенні трудового договору особа згідно із ч. 2 статті 24 Кодексу законів про працю повинна надавати роботодавцю або трудову книжку (у разі її наявності), або відомості про трудову діяльність з Реєстру застрахованих осіб у формі довідки Витяг з ЕТК.

Витяг з ЕТК містить відомості про трудову діяльність, отримані з наступних джерел:

1. Сканкопії трудової книжки працівника у разі, якщо роботодавець / працівник



передав їх до Пенсійного фонду України, який своєю чергою їх опрацював (за періоди роботи до 01.08.2018 як за основним місцем роботи, так і за сумісництвом, за договором ЦПХ).

2. Актуальні річні звіти страхувальників з типом "Індані" за період з 1998 року по 2010 рік включно (період трудових відносин розраховується за полями "Дата прийому" та "Дата звільнення" в картці "Індані").

3. Актуальні звіти страхувальників за період з 2010 року (період трудових відносин розраховуються за полями "Дата початку" та "Дата закінчення", що представлені в групі даних "Період трудових відносин або цивільно-правових відносин, проходження військової служби та відпусток" звітної таблиці "Відомості про трудові відносини осіб та проходження військової служби").

4. Актуальні звіти страхувальників за період з 2010 року в частині "Дані про період строкової служби у звітному місяці" звітної таблиці "Відомості про осіб, які проходять строкову військову службу".

5. Актуальні відомості про періоди безробіття застрахованої особи за даними органів Державної служби зайнятості за період з 2010 року.

ШЕРИНГ ЦИФРОВИХ ДОКУМЕНТІВ – СУЧАСНИЙ ФУНКЦІОНАЛ ДЛЯ ВАШОГО КОМФОРТУ

Шеринг документів – сервіс, який дозволяє передати копії цифрових документів користувача застосунку "Дія" за його згоди до інформаційних систем різних державних органів. При собі не обов'язково мати фізичний документ, достатньо поділитися цифровою копією документа у кілька кліків через застосунок "Дія".



Щоб скористатись можливістю шерингу, достатньо відкрити свої цифрові документи в застосунку "Дія", натиснути на необхідний документ, обрати штрихкод, продиктувати працівнику сервісного центру 13-значний код та підтвердити запит на передачу даних у "Дії" до Пенсійного фонду України.

Після цього цифрова копія документа автоматично завантажується до інформаційної системи Фонду і працівник сервісного центру може використовувати її для подальшого опрацювання.

Шеринг цифрових документів через "Дію" можна використати для таких видів послуг Пенсійного фонду України:

- **призначення та перерахунок пенсій, субсидій, пільг, страхових виплат;**
- **призначення соціальних послуг;**
- **виплата призначених коштів — зміна способу виплати, банківських реквізитів, переведення пенсійної виплати за новим місцем проживання, поновлення виплати пенсії;**
- **виправлення або уточнення персональних даних у реєстрі застрахованих осіб;**
- **оформлення та отримання пенсійного посвідчення;**
- **отримання довідок ОК-5,ОК-7, витягів з електронного реєстру листків непрацездатності, інших документів;**
- **оформлення допомоги на поховання тощо.**

В сервісних центрах Пенсійного фонду можна ділитися через "Дію" даними паспортного документа; реєстраційного номера облікової картки платника податків та свідоцтва про народження.

ЖИТЛОВУ СУБСИДІЮ МОЖНА ОФОРМИТИ НЕ ВИХОДЯЧИ З ДОМУ

Подати звернення за призначенням житлової субсидії можна дистанційно – через вебпортал електронних послуг Пенсійного фонду України, мобільний додаток Пенсійного фонду України, Портал Дія.

У заяву необхідно внести прізвище, ім'я та по батькові, паспортні дані, реєстраційний номер облікової картки платника податків заявника та осіб, які входять до складу домогосподарства, адресу та рахунок в банку (у форматі IBAN), на який зараховуватиметься виплата, та засвідчити її кваліфікованим електронним підписом. Решту інформації, необхідної для визначення права домогосподарства на житлову субсидію, Пенсійний фонд України отримує з державних реєстрів. У визначений термін в особистому кабінеті на вебпорталі Пенсійного фонду України заявнику надійде повідомлення про прийняте рішення.

Олександр Кухар
кандидат юридичних наук, доцент
кафедри права та європейської інтеграції
Державного біотехнологічного університету
(*м. Харків, Україна*)
fregat009@ukr.net
ORCID 0000-0003-4897-9636

ВПЛИВ КОРУПЦІЇ НА СОЦІАЛЬНІ ПРАВА: ЯК КОРУПЦІЯ ОБМЕЖУЄ ЕКОНОМІЧНІ, СОЦІАЛЬНІ Й КУЛЬТУРНІ ПРАВА

Корупція та права людини є тісно взаємопов'язаними поняттями, які суттєво впливають на всі складові суспільного добробуту, а особливо на забезпечення прав людини, які належать кожній особі. Ефективний захист цих прав неможливий без усунення системних проблем, зокрема корупційних практик. Корупція є поширеною проблемою в усіх країнах, незалежно від політичного режиму чи економічної ситуації. Вона має значний негативний вплив на всі аспекти суспільного добробуту та вважається однією з головних загроз для економічного розвитку, ефективного функціонування та легітимності державних інституцій і процесів, верховенства права і цінностей суспільства. Це складне явище не піддається простому визначенню. Важливо звернути увагу на те, що Конвенція ООН проти корупції (UNCAC) не містить єдиного всеохопного визначення цього явища. Натомість вона класифікує різні корупційні дії як кримінальні злочини, такі як підкуп та розкрадання майна (як державними службовцями, так і в приватному секторі), зловживання службовим становищем, зловживання впливом і незаконне збагачення [1].

Станом на листопад 2021 року, Конвенція має 189 держав-учасниць, що свідчить про її майже глобальне охоплення, і дозволяє вважати, що різні дії, визначені як корупція, визнаються такими на міжнародному рівні.

Поняття прав людини також є надзвичайно складним. Загалом їх поділяють на три категорії, які також називають поколіннями, щоб відобразити послідовність їх формування та визнання. До прав першого покоління належать громадянські та політичні права, такі як право на справедливий судовий розгляд і право на участь у політичних процесах. Права другого покоління охоплюють економічні, соціальні та культурні права, наприклад, право на охорону здоров'я та освіту. Третє покоління представляє колективні або групові права, як-от право на самовизначення і розвиток. Концепція поколінь прав людини пропонує основу для розуміння впливу корупції на окремі індивідууми та суспільства. Водночас, ця категоризація не вказує на пріоритетність якихось прав над іншими; навпаки, права людини вважаються неподільними і не підлягають ієрархічному розміщенню.

Численні дослідники, практики та установи вказують на існування значного взаємозв'язку між корупцією та правами людини. Деякі вчені відстежили кореляцію між порушеннями прав людини та поширеністю корупції, як зазначають Кьоклен і Кармона (2009), Нгугі (2010) та Петерс (2018). Цю точку зору підтримує також очільник Мережі Глобального договору ООН в Африці, Олайобі Макінва, стверджуючи, що права людини зникають там, де існує корупція. Під час виступу перед Радою Безпеки ООН у 2018 році, Генеральний секретар ООН Антоніу Гутерреш підкреслив, що корупція позбавляє людей їхніх прав, відлякує іноземні інвестиції та руйнує довкілля, що зрештою веде до розчарування в уряді та управлінні, часто стаючи першопричиною політичної деградації та соціального розбрату [2]. Внаслідок цього інституції, які займаються питаннями прав людини, зосереджують все більше уваги на негативній кореляції між корупцією та реалізацією прав людини, хоча встановлення причинно-наслідкового зв'язку між корупцією та порушеннями прав людини потребує ретельного дослідження та фактичного аналізу в кожному конкретному випадку.

Сучасні реалії свідчать про те, що корупція серйозно загрожує захисту прав людини та

рівному доступу всіх громадян до ресурсів і послуг. Вона не лише порушує окремі права, а й є системним бар'єром для реалізації всіх прав людини в цілому. У деяких країнах корупція навіть сприяє розвалу владних структур, що ускладнює поступальний розвиток та впровадження ефективних механізмів захисту прав. Корупція також може створювати труднощі для держав у захисті певних прав, що не обов'язково забезпечуються міжнародним законодавством, але зазвичай відображені в національних правових актах, таких як право на чисте довкілля. Наприклад, якщо завод систематично забруднює повітря в якомусь регіоні, а влада бездіє через отримані хабарі, це веде до порушення екологічних прав і потенційно права на здоров'я. Шкідливий вплив корупції поширюється й на мир та безпеку, чим створюються умови для нових порушень прав людини. Хоча корупція утискає права всіх громадян, найчастіше від неї страждають вразливі групи та маргіналізовані спільноти, такі як жінки, діти, старші люди, корінні народи, мігранти без документів і негромадяни, особи з інвалідністю, утримувані під вартою, сексуальні меншини та люди, які живуть у бідності. Вони найбільш залежні від доступу до освіти та охорони здоров'я і мають обмежені можливості звернення до приватних альтернатив. Крім того, їх частіше позбавляють можливості впливати на розробку державної політики та захищати свої права правовим шляхом. Корупція здатна суттєво погіршити існуючі перепони для цих груп у доступі до суспільних благ і судочинства. Інакше кажучи, вона може посилити негативні наслідки вже наявних порушень їхніх прав. Додатково підвищеному ризику піддаються особи, які розслідують корупцію або займаються її переслідуванням. Держави зобов'язані забезпечувати захист цих людей на своїх територіях, уберігаючи їх від корупційних загроз та порушень прав людини. Важливим документом для дослідження взаємозв'язку між корупцією та правами людини є Порядок денний ООН у сфері сталого розвитку до 2030 року, а також 17 Цілей сталого розвитку, які він містить. Порядок денний не безпосередньо заснований на правах людини, проте його Цілі тісно пов'язані з ними. Ці цілі спрямовані на покращення розвитку в соціальній, економічній, політичній, культурній та екологічній сферах шляхом запровадження належного урядування, зміцнення верховенства права, забезпечення доступу до правосуддя, особистої безпеки та подолання нерівності. Захист прав людини, таких як право на здоров'я, достатній життєвий рівень, освіту, недискримінацію, гендерну рівність та розвиток, є безпосередніми цілями цих Цілей, що випливають із Загальної декларації прав людини та міжнародних договорів у галузі прав людини. У своєму офіційному внеску до Порядку денного до 2030 року договірні органи з прав людини зазначили неефективне використання ресурсів та корупцію як перешкоди для розподілу ресурсів з метою сприяння захисту прав людини. Розуміння того, що корупція гальмує сталий розвиток, чітко відображено у Цілі 16, яка закликає держави до 2030 року суттєво скоротити масштаби корупції та хабарництва у всіх формах і посилити заходи з вилучення та повернення викрадених унаслідок корупції державних активів. На офіційному сайті Цілі 16 представлено згубні наслідки корупції стосовно розвитку та умов життя: країни, що розвиваються, втрачають через корупцію, хабарництво, крадіжки та ухилення від сплати податків приблизно 1,26 трильйонів доларів США щороку; такі кошти могли б забезпечити прожитковий мінімум для людей з доходами менше 1,25 долара на день протягом щонайменше шести років.

Існує поширена думка, що корупція найбільше впливає на економічні, соціальні та культурні права, але це не завжди так. Зазвичай вважається, що для забезпечення цих прав потрібно більше державних інвестицій порівняно з громадянськими та політичними правами, для реалізації яких достатньо уникати втручання в особистісні свободи. Проте насправді, значні фінансові ресурси можуть бути необхідні для забезпечення прав людини у всіх їхніх категоріях. Враховуючи те, що країни з обмеженими ресурсами можуть потребувати більше часу для втілення економічних, соціальних і культурних прав, Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права допускає «поступову реалізацію» цієї групи прав. Міжнародні документи, як-от Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (статті 11 і 12) та Конвенція про права дитини (стаття 27), гарантують право на належне харчування, житло, медичну допомогу та здоров'я. Корупція стає серйозною перешкодою для їх реалізації,

відволікаючи ресурси від соціальних програм. Наприклад, вона сприяє зловживанню фінансами, що веде до недостатнього забезпечення харчуванням і якісними медичними послугами. Корумповані дії також спричиняють низьку якість продуктів і медикаментів, порушують стандарти екологічної безпеки, що негативно впливає на здоров'я громадян.

Корупція підриває державну легітимність, обмежує доступ до важливих послуг, посилює нерівність та ізоляцію вразливих груп, які залежать від державної підтримки в освіті, охороні здоров'я та правосудді. Для захисту прав людини потрібні прозорі механізми та підзвітність. Досягнення Цілей сталого розвитку до 2030 року також передбачає комплексну боротьбу з корупцією як перешкодою для розвитку й забезпечення прав людини.

Список використаних джерел:

1. United Nations Office on Drugs and Crime. (n.d.). *UNODC*. Retrieved from https://www.unodc.org/
2. Організація Об'єднаних Націй. (2018, вересень 10). *Виступ Його Високоповажності пана Антоніу Гутерреша, Генерального секретаря ООН, на засіданні Ради Безпеки на тему «Корупція і конфлікти» (8346-те засідання)*. Retrieved from https://digitallibrary.un.org/
3. Transparency International. (2020). *Corruption Perceptions Index 2020*. Retrieved from [https://www.transparency.org/en/cpi/2020] (https://www.transparency.org/en/cpi/2020)
4. United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. (n.d.). *Corruption and human rights*. Retrieved from https://www.ohchr.org/en/good-governance/corruption-and-human-rights

Оксана Меленко
кандидатка юридичних наук, доцентка
кафедри публічного права
юридичного факультету
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
o.melenko@chnu.edu.ua
ORCID 0000-0002-9410-0779

ЗНАЧЕННЯ МОТИВАЦІЇ В ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ ПРАВНИКА

В процесі здійснення будь якої діяльності людина керується мотивами, її спонукають до виконання чи утримання від виконання завдань, обов'язків спонуки, потреби чи цілі. Як правило, людина піддається зовнішньому впливу — швидкоплинному, періодичному, ситуативному, але такому, що формує мотивацію поведінки і діяльності (поради, вказівки, заохочення, обставини, громадська думка), який може формувати мотивацію. Свого роду і внутрішнє переконання, усвідомлення власного «Я», розуміння ситуації, своєї ролі, власна заінтересованість людини, задоволення від власних досягнень, перемог і переваг також є рушійною силою в особистому та професійному становленню.

Мотивація, чи то зовнішня, чи то внутрішня окремо, але в основному їх синергія, спонукає людину бути цілісною, самодостатньою особистістю, яка повно і всебічно може себе реалізувати.

Так само важлива мотивація і в освітній сфері. В основному, під мотивацією розуміють як процеси, методи та засоби, які спрямовані на стимулювання здобувачів до пізнавальної діяльності та активного засвоєння програмового матеріалу. Її основою є мотиви — конкретні чинники, які спонукають людину до діяльності та прийняття відповідальних рішень. До таких мотивів можуть належати сукупність емоцій і прагнень, інтересів і потреб, ідеалів і установок.

Мотивація є визначальною як на стадії обрання абітурієнтом майбутньої спеціальності, фаху, так і в процесі безпосереднього його навчання. І, зважаючи на соціально-психологічні особливості потенційних здобувачів, мотивація є найбільш ефективним способом поліпшення процесу навчання, оскільки саме мотиви є рушійними силами в навчанні та набутті загальних та спеціальних компетентностей. Мотивація до навчання — це доволі складний і неоднозначний процес, під час якого відбуваються зміни ставлення особи як до окремого навчального, так і до всього освітнього процесу загалом.

Як показує практика, мотиви, тобто причини, які спрямовують людину і спонукають її до активної діяльності, у нашому випадку — до навчання, можуть бути надзвичайно різноманітними.

В процесі євроінтеграції в суспільстві суттєво змінюються зовнішні (соціальні) мотиви навчання. Наприклад, трансформується соціальний престиж вищої освіти, вага професії, потреби у фахівцях конкретних спеціальностей, а також уявлення здобувачів про власну значимість, самореалізацію, що напряму впливає на внутрішні регуляторні ресурси особистості.

Так, ефективність навчання регулюється як «жорсткими» факторами, що є негнучкими, (наприклад, інтелектуальні та психофізіологічні властивості особистості), так і «м'якими» компонентами, такими як когнітивні стилі та мотивація. Саме «м'які» чинники навчальної успішності можуть стати об'єктом психолого-педагогічного впливу, що підкреслює важливість їхнього постійного моніторингу та аналізу внеску в регуляцію навчальної активності.

Саме тому, одним із ключових регуляторних компонентів навчальної діяльності є мотивація до навчання. Вона не лише забезпечує високу результативність освітнього процесу за умов прямого педагогічного впливу, але й сприяє тривалому збереженню пізнавальної активності здобувачів, перетворюючи зовнішню регуляцію на саморегуляцію.

Особливий інтерес до мотивації навчання зріс із впровадженням кредитно-трансферної системи, яка передбачає суттєве збільшення обсягу самостійної роботи, самоорганізацію

навчання здобувачем, постійну підготовку і активність під час занять, пошуки нової, цікавої інформації, альтернативних способів вирішення стандартних задач чи завдань у завідома невизначених умовах.

Зовнішні чинники та внутрішні переконання здобувача, як «зрілої», відповідальної особистості, здатної ухвалювати рішення та діяти самостійно сприяли до формування компетентного та конкурентоздатного фахівця. Рівень особистісної зрілості, насамперед, проявляється в системі мотивів, що лежать в основі функціонування будь-якої діяльності, включаючи навчальну.

Структура мотивів здобувача, сформована в процесі навчання у ЗВО, стає основою особистості майбутнього фахівця. Це підкреслює важливість розвитку «позитивних» навчальних мотивів як невід'ємної складової виховання особистості. Таким чином, заклади вищої освіти повинні створювати психологічний клімат, атмосферу для сприятливого сприйняття освітнього матеріалу, здійснювати постійну психологічну підтримку здобувачів для цілеспрямованого формування їх мотивації до навчальної діяльності. Основою цього процесу є моніторинг, діагностика актуальних мотивів навчання та розробка методів і заходів, спрямованих на відновлення у здобувачів внутрішніх мотиваційних ресурсів.

На прикладі мотивації до правничої діяльності можна відзначити, що її формуванню передує мотивація навчання саме на юридичному факультеті. В цей період у них закріплюється усвідомлення правильності або розчарування у виборі професії, визначаються ключові цінності майбутнього фахівця в юридичній сфері, змінюються погляди на основні категорії та поняття, що домінують у професії, а також формується відповідальність та дисциплінованість.

Сучасна теорія та практика професіоналізації майбутніх правників визначає суттєві зміни в їхній мотиваційній сфері. Важливим етапом у цьому процесі є момент «прийняття» професії, коли здобувач знаходить особистісний «вищий» сенс у майбутній професійній діяльності. Це надає навчальній діяльності особливу привабливість і стимулює активність у здобутті знань саме в обраній сфері.

Що відбувається з мотивацією студентів-юристівправників у процесі навчання, і як вона змінюється? У динаміці мотивації навчання здобувачів-правників проявляється зменшення емоційної насиченості мотивів, скорочення кількості особистісно значущих мотивів у «успішних студентів» та більш диференційована структура мотивації у «неуспішних студентів».

Це можна пояснити тим, що у випускників бакалаврату формується «персональний міф». В «успішних студентів» цей міф має позитивний вплив, знижуючи необхідність докладати значних зусиль для отримання високих результатів. Натомість у «неуспішних студентів» цей міф впливає негативно, що змушує їх докладати більше зусиль для досягнення підсумкових результатів, аби компенсувати невдачі, що виникали на молодших курсах.

На нашу думку, мотиваційна складова здобувачів значною мірою залежить від організації освітнього процесу у закладі вищої освіти. Саме тому розроблено цілу систему мотиваційних інструментів, що сприяють активності здобувачів, до яких належать:

- відповідність галузевим стандартам освітніх програм та освітньої діяльності;
- розробка освітніх програм на всіх освітніх рівнях;
- активна участь здобувачів та інших стейкхолдерів у моніторинзі, перегляді освітніх програм;
- можливість формувати власну освітню траєкторію;
- вдосконалення технік та методик викладання;
- практикоорієнтоване навчання;
- організація бінарних занять за участю фахівців-практиків (нотаріусів, суддів, поліцейських, державних службовців);
- запровадження рейтингової системи оцінювання здобувачів;
- навчально-методичне забезпечення самостійної роботи студента;
- заохочення творчого та креативного мислення;

- використання ділових ігор під час практичних занять;
- високий рівень академічної доброчесності;
- узгодженість навчальних планів і структуроване викладення матеріалу за дисциплінами;
- можливість електронного навчання;
- перезарахування результатів неформальної та інформальної освіти як формальної тощо.

Отже, у процесі професійного навчання у суб'єктів юридичної діяльності формується відповідна професійна мотивація, яка охоплює складний комплекс потреб, інтересів, ідеалів та переконань. У структурі мотивації правника особливе значення мають такі чинники, як прагнення до справедливості, любов до істини, почуття обов'язку, патріотизм та ціннісні орієнтири.

Отже, мотивація особистості фахівця є надзвичайно динамічною і змінюється під впливом різних зовнішніх соціальних і суб'єктивно-психологічних чинників. У конкретних умовах професійної діяльності мотивація може або закріплюватися й розвиватися, або деградувати, демонструючи тенденцію до професійної деформації.

Дослідження мотивації здобувачів правничих спеціальностей охоплює насамперед дві ключові проблеми. Перша – це розуміння взаємозв'язку між потребами, мотивацією та конкретною діяльністю здобувача, спрямованою на досягнення навчальної мети або виконання певного навчального завдання. Друга – це необхідність розробки типології або складання переліку мотивів, які формують структуру (ієрархію) професійної мотивації здобувачів правничих спеціальностей, для пояснення особливостей рушійних сил, що спричиняють і формують цю діяльність.

Список використаних джерел:

1. Піменов О.О., Гапончук О.М. Мотивація до навчання студентів в умовах війни http://habitus.od.ua/journals/2023/47-2023/5.pdf
2. Меленко О.В., О.В.Стратій Юридична психологія. Модуль1.: навч.- метод.посіб. Чернівці: Чернівец. нац. ун-т ім. Ю.Федьковича, 2024. 167 с.
3. Юридична психологія: навчальний посібник. Бочелюк В.Ю. Київ, 2019. 221 с.
4. Черновський О.К., Меленко О.В., Гриндей Л.М. Професійне мислення як фактор становлення сучасного правника: навчальний посібник. Чернівці: Технодрук, 2021, 206 с.
5. Савчин М. В. Загальна психологія [Текст] : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ: Академвидав, 2016. 464 с.

Володимир Никифорак
кандидат юридичних наук, доцент
кафедри приватного права
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
vol.nykyforak@chnu.edu.ua
ORCID 0000-0002-1897-495X

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ДОСТУП ДО ЮРИДИЧНОЇ ОСВІТИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Проблема доступу до вищої юридичної освіти є чи не найголовнішою сьогодні у будь-якій правовій державі. Залежно від національних традицій зародження і розвитку вищої юридичної освіти, у кожній державі сформувалися власні освітні, соціальні, економічні та інші передумови доступу до неї.

Натомість в Україні забезпечення рівного доступу до якісної юридичної освіти як державна гарантія має бути пріоритетним напрямом державної освітньої політики на сучасному етапі державотворення. Суть її загалом полягає у невідповідності діючого механізму державного управління освітою цілям і завданням державної освітньої політики України щодо забезпечення рівного доступу всіх громадян до якісної освіти.

Важливість зазначеної проблеми визначається низкою протиріч, які сформувалися в останні десятиліття і до сьогодні не втратили своєї актуальності. На думку Т.О.Лукіної, найбільш вагомими серед них є наступні суперечності [1, с.115]: «1) між потребою суспільного розвитку, що передбачає розширення меж доступу всіх громадян до всіх рівнів освіти, та наявними різними можливостями громадян України, які викликані відмінностями соціально-економічного, територіального та індивідуального характеру; 2) між рівнем декларування рівноправ'я громадян у доступі до якісної освіти в Україні та ефективністю механізму реалізації цього права; 3) між зростаючою роллю та важливістю освіти для забезпечення якісного життя людини, конкурентоспроможності економіки і держави в цілому та постійним зниженням якості освіти й престижу педагогічної праці».

Окрім означених протиріч, нез'ясованим на доктринальному рівні залишається також й питання співвідношення таких понять як «доступ» і «доступність» освіти. Аналіз проблеми доступності вищої освіти в Україні дозволив нам зробити висновок, що у суспільстві, заснованому на демократичних засадах, будь-хто, хто бажає здобути вищу освіту повинен мати однакові потенційні можливості для реалізації своїх власних здібностей. В разі відсутності рівного доступу до освіти можна сміливо говорити про закріплення на нормативному рівні економічної, соціальної, а також культурної нерівності серед різних прошарків суспільства. Натомість, проблему нерівності доступу до вищої освіти, О.П.Єршова та Т.Г.Бабина визначають як «правову нерівність, яка розуміється як нерівність прав, що закріплені на законодавчому рівні; соціально-економічну нерівність, яка розуміється як нерівність доступу до освіти чи досягнень в системі освіти, обумовлена нерівними соціально-економічними характеристиками різних груп людей [2].

Між тим, ми погоджуємося із позицією Т.А.Грекул-Ковалик та О.П.Донченко, які вважають, що «в контексті права на юридичну освіту, більш доцільним видається вживання терміну «доступ», а не «доступність». Разом з тим, якщо розглядати освіту загалом, і юридичну освіту зокрема, як такий інститут, в якому суспільство вбачає суттєву потребу, то саме термін «доступність» краще охарактеризує стан задоволення такої потреби, а також можливості всіх бажаючих вільно і безперешкодно звернутися до інституту освіти» [3, с.14].

Аналізуючи проблему доступності вищої освіти в Україні загалом, та вищої юридичної освіти зокрема, відзначимо, що після здобуття незалежності нашою державою первинним кроком

у цьому напрямку було прийняття 23 травня 1991 року Закону України «Про освіту» та закріплення принципу доступності освіти у Конституції України у 1996 році. Надалі освітні реформи ознаменувалися такими кроками як: прийняття 01 липня 2014 року Закону України «Про вищу освіту»; утворення Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти [4]; прийняття 5 вересня 2017 року нового Закону України «Про освіту». Втім, вказані кроки на жаль не покращили умови доступу до освіти, а навпаки ускладнили умови її здобуття, внесли плутанину в процес здійснення освітньої діяльності і загалом збільшили корупцію в освіті.

Проблеми посилились через обставини сьогодення, які внесли свої істотні корективи до такої складової, як доступність юридичної освіти. Із веденням в Україні воєнного стану та запровадженням мобілізації «Міністерство освіти і науки України розпочало нові реформи, які зумовили обмеження освітньої діяльності та доступу до освіти, попри обставини, які внаслідок війни і так ускладнили процес здобуття освіти» [5, с.184].

З метою збереження належного рівня доступу до вищої освіти 20 березня 2022 року набрав чинності Закон України від 15 березня 2022 року «Про внесення змін до деяких законів України щодо державних гарантій в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану», згідно з яким Законом України «Про освіту» було доповнено новою статтею 57-1 «Державні гарантії в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану» [6]. Впровадження вказаного правового припису мало на меті «надання гарантій здобувачам освіти, працівникам закладів освіти, установ освіти, наукових установ на: організацію освітнього процесу в дистанційній формі або будь-якій іншій формі, що є найбільш безпечною для його учасників; збереження місця роботи, середнього заробітку, здійснення виплати стипендій та інших виплат, передбачених законом; місце проживання (пансіон, гуртожиток тощо) та забезпечення харчуванням (у разі потреби). З метою реалізації зазначених вище гарантій, Закон надає необхідні повноваження органам влади на оперативне прийняття необхідних рішень для врегулювання сфери освіти та науки у воєнний час» [7, с.105].

Як наслідок можемо підсумувати, що в Україні якісна підготовка фахівців у сфері права виступає безумовною підставою для зміцнення у державі верховенства права, а також умовою належного виконання зобов'язань, зумовлених членством в ЄС. За для досягнення цієї мети за останні роки було вжито цілий ряд заходів спрямованих на вдосконалення юридичної освіти та покращення умов доступу до неї. Зокрема були прийняті та вдосконалені стандарти юридичної освіти, запроваджені стандартизовані іспити для вступу до юридичних вишів та магістратури, розроблено інституційну систему забезпечення якості. Однак, на думку, В.Гвоздія, «прогрес був нерівномірним, і все ще потрібні подальші зусилля щодо реформ, зокрема для створення чіткого інституційного розмежування юридичної освіти та підготовки правоохоронних органів, посилення стандартів прийому та ліцензування юридичних шкіл, забезпечення прозорого та справедливого (заснованого на заслугах) розподілу державних коштів для підготовки майбутніх юристів, модернізації навчальних програм з акцентом на етику, практичну підготовку, право ЄС та міжнародні обміни, впровадження єдиного державного кваліфікаційного іспиту та боротьбу з корупцією та плагіатом».

Список використаних джерел:

1. Лукіна Т.О. Доступність освіти як показник результативності державного управління освітою в Україні. Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. 2013. № 3. С.114-120. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadu_2013_3_19
2. Бабина Т. Г., Єршова О. П. Доступність якісної освіти: шляхи і механізми регулювання проблеми. Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди». 2014. Вип. 5. Том I (52). URL: https://knutd.edu.ua/publications/pdf/Ukrainian_editions/Babina20152201.pdf
3. Грекул-Ковалик Т.А., Донченко О.П. Доступ і доступність до юридичної освіти6 питання співвідношення та взаємозв'язку. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного

університету. Сер.: Юриспруденція. 2022. № 56. С.12-15. – С.14. URL: https://www.vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc56/3.pdf
4. Постанова Кабінету Міністрів України «Про утворення Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти» від 15 квітня 2015 р. № 244. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/244-2015-%D0%BF#Text
5. Марініч В.К., Миклуш М.І. Правове регулювання освіти в Україні. Частина 2: доступність освіти в умовах воєнного стану. Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія Право. Випуск 84: частина 1. 2024 С.182-188.
6. Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо державних гарантій в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану» від 15.03.2022 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2126-20#Text
7. Безкровний Ю.А. Забезпечення права на освіту в умовах воєнного стану як основа освітньої діяльності. Науковий вісник Ужгородського Національного Університету, 2024. Серія ПРАВО. Випуск 82: частина 2. С.103-107.
8. Реформування юридичної освіти: готується концепція змін. URL: https://unba.org.ua/news/8938-reformuvannya-yuridichnoi-osviti-gotuet-sya-koncepciya-zmin.html

Олег Орловський
кандидат юридичних наук, доцент
кафедри приватного права
юридичного факультету
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м.Чернівці, Україна)
o.orlovskyy@chnu.edu.ua
https://orcid.org/0000-0001-6107-3471

ЕЛЕКТРОННЕ СУДОЧИНСТВО У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ: ТЕНДЕНЦІЇ І ПЕРСПЕКТИВИ

Розширення мобільності розгляду судових справ в умовах сьогодення є важливою передумовою реалізації права людини на захист своїх прав. У підсумку, створення дієвої системи електронного судочинства дозволить гарантувати доступ людини до правосуддя, зробить його динамічнішим, прозорішим та ефективнішим. Особливої ваги це питання набуває у сфері соціального захисту, адже сучасні реалії свідчать про невпинне зростання кількості спорів щодо порушених соціальних прав, зокрема у сфері пенсійного забезпечення, надання відповідного соціального статусу, оскарження діяльності (бездіяльності) відповідних компетентних органів у сфері соціального захисту, виплат соціальних допомог, надання соціальних послуг тощо. Крім того, гостро постали питання про гарантування соціальних прав військовослужбовців та членів їх сімей, осіб, звільнених з військової служби. Безумовно, впровадження цифрових технологій у цій сфері є дієвим засобом захисту соціального права людини на відповідну виплату чи послугу, запорукою неупередженого, повного, об'єктивного та всебічного розгляду спору.

В умовах війни проти російських загарбників питання доступу до правосуддя набули першочергової ваги, тому автори робочої групи «Юстиція» у «Проекті відновлення України» наголосили, що «розвиток електронного судочинства, цифровізація елементів судового процесу, впровадження Електронного суду та Єдиної судової інформаційно-телекомунікаційної системи з урахуванням рекомендацій Європейської комісії з ефективності правосуддя є інноваційним напрямком, який підвищить якість судових сервісів та покращить доступ до правосуддя для багатьох громадян» [1]. Цілком погоджуємось із думкою В.С. Савчука про те, що «ключовою причиною і рушійною силою цифровізації різних сфер діяльності виступає зміна системи соціальної комунікації в напрямку доповнення очного (безпосереднього, офлайн) спілкування віддаленим (дистанційним, онлайн)» [2, с.172].

На сьогодні вже можна виділити наступні тенденції цифровізації судочинства: подання позовної заяви та інших процесуальних документів в електронній формі; електронне інформування учасників процесу про час проведення судового розгляду та інших процесуальних дій; формування електронної справи та надання учасникам процесу можливості дистанційного ознайомлення з матеріалами справи; трекінг справи (контроль над ходом провадження у справі через особистий кабінет учасника процесу); аудіо-відеопротоколювання судових засідань; використання для проведення судових засідань систем відеоконференцзв'язку та веб-конференцій; розміщення судових актів на сайті суду; часткова автоматизація судочинства; використання з прогностичною метою програм штучного інтелект [3, с.18].

Зауважимо, що в «зарубіжній правозастосовній практиці діапазон «глибини» цифровізації процесуальної форми варіюється від використання ІКТ лише як засобів для спрощення та прискорення процесу вирішення справи до застосування можливостей штучного інтелекту як способу вирішення самого спору по суті» [2, с.171]. При цьому використовуються два суміжні терміни - «електронне забезпечення правосуддя» та «електронне правосуддя». Перше полягає у використанні ІКТ як «допоміжного засобу» і є синонімом інформатизації діяльності суду. В

даному випадку, які відзначає, С.В. Савчук, йдеться не про повну заміну традиційних підходів до відправлення правосуддя новими, а про доповнення чинних механізмів допоміжними - такими, як подання процесуальних документів і доказів до суду в електронній формі, електронне сповіщення, участь у судових засіданнях за допомогою веб-конференції (без фактичної явки в будівлю суду), що застосовуються виключно за добровільного волевиявлення сторони спору. Електронне (цифрове) правосуддя, навпаки, не обмежується використанням інформаційних технологій як засобу спрощення і прискорення процесу, а передбачає цифровізацію діяльності з відправлення правосуддя зі змістовного погляду (зокрема за допомогою зміни суб'єктів оцінки доказів та ухвалення рішень у справі). Автор наголошує, що «електронне забезпечення судової діяльності, на відміну від електронного (цифрового) правосуддя, передбачає вдосконалення лише форми судочинства, не торкаючись його змістовної частини» [2, с.172].

М.Р. Чалабієва пише, що «у сьогочасних умовах реалізація концепції «Електронний суд» та додатку «Е-Суд» дасть змогу оптимізувати діяльність судової системи, підвищить якість сервісу структури. Громадяни зможуть зекономити час і кошти, користуючись правом на судовий захист. Окрім того, зменшення фізичних контактів істотно мінімізує корупційні ризики в судочинстві. До того ж цифровізація суду задовольнить екологічну ініціативу з відмови від використання паперу» [4, с.94].

Система «Електронний суд» (Е-Суд) є підсистемою Єдиної судової інформаційно-комунікаційної системи, метою якої є оперативний обмін інформацією між судами, державними органами та учасниками процесу. Досвід її функціонування неоднозначний та суперечливий. Зокрема, О.О. Барабаш справедливо відзначає, що вона має обмежену форму, хоча, «на етапі розвитку електронного правосуддя в Україні вже широко застосовуються такі його елементи: відеоконференцзв’язок, що дозволяє дистанційно брати участь у судовому засіданні; електронне подання документів, тобто за допомогою систем «Е-Суд» з’явилася можливість електронного подання документів до судових органів, відстежувати рух справи тощо» [5, с.60]. При цьому вчена виділяє проблеми, без розв’язання яких електронне правосуддя не зможе розвиватися: «використання застарілих підходів до реалізації системи; відсутність загального інтерфейсу обміну даними; орієнтованість на цифрове середовище зумовлена потребою у відмові від традиційної для нашого законодавства одиниці існування юридично значущої інформації - документа; захист даних та можливі збої у роботі обладнання; недостатній рівень підготовки юридичних кадрів; не завжди враховуються особливості цифрового середовища» [5, с.62-63]. На проблемні аспекти цифровізації процесу вказує і А.Ю. Каламайко: «труднощі з реалізації дотримання порядку в судовому засіданні; складність ідентифікації осіб та перевірки їх повноважень; недоліки, пов'язані з технічною складовою організації онлайн-засідання; неможливість врахування в повному обсязі деяких процесуальних принципів; складність порядку дослідження окремих засобів доказування; кібербезпека» [6, с.59].

Зазначені проблемні аспекти втілення системи електронного судочинства жодним чином не применшують його актуальності, своєчасності та невідворотності подальшого розвитку. Його запровадження при вирішенні спорів у соціальній сфері є невід’ємною складовою відповідності вітчизняної судової системи реаліям сучасності. Функціонування системи «Електронний суд» створює якісно новий рівень судового розгляду спорів у сфері соціального захисту, заснований на відкритості, доступності та оперативності.

Таким чином, необхідною та визначальною передумовою цифровізації правосуддя у сфері соціального захисту повинне стати повна технічна модернізація, технологічне переоснащення діяльності судів. Мова йде про розробку технічних регламентів для виробництва державних інформаційних систем, закріплення загальних стандартів зберігання інформації та електронного документообігу, а також розробку надійної системи сучасного програмного забезпечення розгляду судових справ. При вирішенні спорів у соціальній сфері судочинство є важливою сферою соціальної взаємодії, яка, в умовах цифровізації суспільства, повинна відповідати сучасному формату соціальної комунікації. Ключовими перевагами системи електронного

судочинства є доступність; мобільність; оперативність вирішення справи; прозорість; зручність; економія часу та коштів; надання додаткових гарантій учасникам процесу (обов'язкове відеопротоколювання судового засідання); гарантування інформаційного обміну між сторонами шляхом електронного зв'язку. Сучасними тенденціями його розвитку у соціальній сфері варто назвати розширення інформаційної відкритості судів, втілення сучасних інформаційно-комунікаційних технологій в організацію розгляду справи, модернізація системи сповіщень учасників судового процесу.

Список використаних джерел:

1. Проект Плану відновлення України. Матеріали робочої групи «Юстиція». URL: https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/recoveryrada/ua/justice.pd
2. Савчук В.С. Цифровізація цивільного судочинства: переваги та недоліки. Юридичний електронний журнал. 2023. №2024. №3. С.171-175.
3. Виганяйло С.М. Інформаційне забезпечення професійної діяльності: навч. посіб. Харків : ХНУВС, 2021. 108 с.
4. Чалабієва М.Р. «Суд у смартфоні» як штучний інтелект у правосудді: реалії та перспективи. Юридичний науковий електронний журнал. 2021. №10. С. 94-96.
5. Барабаш О.О. Цифровізація правосуддя у контексті впровадження системи Е-Суд: виклики та завдання. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішні справ. 2023. №1. С.57-66.
6. Каламайко А.Ю. Упровадження інформаційних технологій і забезпечення принципів цивільного судочинства. Часопис цивілістики. 2021. № 43. С. 58-65.

Людмила Остафійчук
кандидатка юридичних наук,
доцентка кафедри процесуального права
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
OstafiichukL@gmail.com
ORCID: 0000-0003-4882-1038

СУДОЧИНСТВО В ЦИФРОВУ ЕРУ

В сучасному світі створюються технології для економії часу і ресурсів. Надпопулярність таких інструментів напряму пов'язана з їх безкоштовністю для користувачів. На перший погляд, видається, що це дуже добре, так як поліпшується якість життя людей в найширшому тлумаченні цього поняття. Однак, не всі розуміють наскільки таке «поліпшення» пов'язане із серйозними викликами всьому людству. Зокрема, машинні алгоритми дійсно можуть аналізувати великі масиви інформації, в тому числі в окремо визначеній базі даних або у певному інформаційному ресурсі чи мережі. Поряд з цим, залежно від внесених власником цих бази даних, ресурсу чи мережі налаштувань, машинні алгоритми на запит користувачів можуть штучно понижувати показ невигідних публікацій і підвищити показ потрібних публікацій. Таким чином, завуальовано працювати як пропагандистський ресурс на користь вигодонабувача-замовника, який водночас не завжди є власником. Слід пам'ятати, що технічне завдання для ШІ формують компанії-розробники.

«Неймовірно потужним розмовним інструментом, який став революційною моделлю в галузі ШІ та оброблення природної мови і є геніальною розробкою стартапу OpenAI», виявився ChatGPT, – зазначає С. Козьяков і застерігає, що «деякі способи використання ШІ здатні завдати шкоди нашому фізичному та психічному здоров'ю, порушити приватне життя людей і підірвати права людини аж до цілком реальних апокаліптичних сценаріїв» [1]. Тому, передові держави світу поспішають не лише розвивати, але й врегулювати правові питання використання штучного інтелекту (далі – ШІ), щоб вчасно передбачити та запобігти можливим ризикам. Серед таких держав: Сполучені Штати Америки, Велика Британія, Китай, Європейський Союз. «На думку іноземних експертів, розвиток ШІ в Україні відбувається швидше, ніж у технологічних гігантах США та Китаї. Особливо це стосується військового напряму використання ШІ», - стверджує С. Козьяков [2]. Отже, Україна теж не залишилася осторонь цих тенденцій, про що свідчить створення унікального проекту «Цифрова держава» - Дія, за допомогою якого українці вже отримують доволі багато адміністративних послуг он-лайн, подають заяви чи інформацію уповноваженим органам. У зв'язку з цим, питання використання технологій ШІ загалом та, зокрема, в судочинстві є актуальним.

Ще 2 грудня 2020 року Кабінет Міністрів України розпорядженням № 1556-р ухвалив Концепцію розвитку штучного інтелекту в Україні, в якій, серед інших проблем, які потребують розв'язання, зазначено: відсутність застосування технологій штучного інтелекту в судовій практиці [3]. Поступово це питання вирішується. Наприклад, в Дії громадянам України, які встановили цей додаток у смартфоні, доступні такі судові послуги, як інформація про їх судові справи та судові штрафи, також у Дію надходять сповіщення про судові засідання та рішення всіх судів, що стосуються особи, яка є учасником справи.

Нещодавно, Кодекс суддівської етики, затверджений XI з'їздом суддів України 22 лютого 2013 року, був доповнений статтею 16: «Використання суддею технологій штучного інтелекту є допустимим, якщо це не впливає на незалежність та неупередженість судді, не стосується оцінки доказів і процесу ухвалення рішень та не порушує вимог законодавства» [4]. Згідно з нововведеннями, українські судді матимуть можливість застосовувати ШІ-програми для таких завдань: підготовка судових рішень, пошук релевантної судової практики, аналіз необхідної

інформації. Важливо, що процесуальні кодекси України прямо не передбачають можливість застосування технологій ШІ у процесі розгляду судових справ та ухвалення судових рішень.

Якщо для сторін спору прямо не передбачено заборон щодо використання ШІ у судовій справі, то у Бангалорських принципах поведінки суддів зазначено, що «об'єктивність судді є необхідною умовою для належного виконання ним своїх обов'язків і проявляється вона не тільки у змісті винесеного рішення, а й в усіх процесуальних діях, що супроводжують його прийняття» [5].

Використання ШІ в судочинстві досліджувалося В. Кратом і І. Голубовським в статті «Штучний інтелект і судочинство». Зокрема, автори зауважили, що в «Англії та Уельсі 12 грудня 2023 року оприлюднено посібник Artificial Intelligence (AI) Guidance for Judicial Office Holders, який розроблено з метою надання допомоги працівникам судових органів у питаннях використання штучного інтелекту, в якому до потенційно корисних завдань віднесено: інструменти ШІ здатні узагальнювати великі масиви тексту (як і з будь-яким іншим резюме, необхідно подбати про те, щоб воно було точним); інструменти ШІ можна використовувати для написання презентацій, наприклад, щоб запропонувати теми для висвітлення; адміністративні завдання, такі як створення електронних листів і меморандумів, можуть виконуватися за допомогою ШІ. До завдань, які не рекомендується виконувати за допомогою ШІ, належать: юридичні дослідження: інструменти штучного інтелекту – поганий спосіб проведення досліджень для пошуку нової інформації, яку ви не можете перевірити самостійно; вони можуть бути корисними як спосіб нагадування про матеріал, який ви вважаєте правильним; юридичний аналіз: сучасні загальнодоступні чат-боти зі штучним інтелектом не дають переконливого аналізу чи аргументації» [6]. Водночас судді Великої Британії вважають можливим і корисним використання ChatGPT для узагальнення великого об'єму інформації в один абзац, який включається у судове рішення.

У Канаді 20 грудня 2023 року Federal Court in Ottawa опублікував Тимчасові принципи та настанови щодо використання судом штучного інтелекту. Якщо у судових документах наявний контент, який був створений чи згенерований ШІ, то учасники справи мають надати суду Повідомлення про використання ШІ в судовому провадженні. Однак, перш ніж використовувати ШІ в процесі, суд закликає адвокатів розглянути можливість надання традиційних людських послуг клієнтам, якщо є підстави вважати, що клієнт може бути не знайомий зі штучним інтелектом або не бажає його використовувати [6].

На Всеукраїнському семінарі для суддів місцевих та апеляційних судів «Застосування штучного інтелекту (artificial intelligence) в правосудді: зарубіжний та вітчизняний досвід» (12 квітня 2024 року) Ян Безназюк презентував доповідь на тему: «Штучний інтелект як основа цифрового судочинства: помічник чи майбутній конкурент судді?», в якій виділив основні завдання, які вже сьогодні може здійснювати ШІ у судочинстві: «1. Здійснювати підбірку для судді та перевіряти релевантність і чинність законодавства, яке наведене стороною у поданому процесуальному документі, в т.ч. на предмет редакції відповідного акта на момент виникнення спірних правовідносин; 2. Здійснювати підбірку для судді та перевіряти релевантність і «чинність» практики ВС (наявність ініціатив ВС для відступу), яка наведена стороною у поданому процесуальному документі; 3. Підтверджувати відсутність практики ВС стосовно конкретного спору/правовідносин та, зокрема, за її відсутності здійснювати підбірку релевантної практики ЄСПЛ; 4. Виявляти підстави для ініціювання відкриття зразкової справи; 5. Виявляти у проєкті судового рішення граматичні та логічні помилки; 6. Надавати особі на етапі подачі процесуального документу інформацію про початок відліку процесуальних строків, зокрема, вручення/повідомлення, розміру судового збору, повноти поданих документів (відповідно до вимог процесуального закону) тощо; 7. Здійснювати перевірку достовірності поданих доказів (допуск до офіційних реєстрів), повноважності представника тощо» [7].

Із можливістю реалізації цих завдань ШІ важко сперечатися. Поряд з цим Берназюк Я., Крат В. і Голубовський І. у вищезгаданих дослідженнях описують загрозу необдуманого

застосування ШІ, яка описується в ухвалі Касаційного господарського суду в складі Верховного Суду від 8 лютого 2024 року у справі №925/200/22 [8]. Верховний Суд визнав подання представником Позивача заяви про роз`яснення постанови Верховного Суду від 11.12.2023 у справі № 925/200/22 зловживанням процесуальними правами та залишив цю заяву без розгляду. Підставою для прийняття такого судового рішення стало те, що заявник просив Верховний Суд спростувати чи підтвердити те, що згенерував ChatGPT у відповідях з окремого питання, на противагу висновкам, що були зроблені судом у судовому рішенні. Тому протиставлення відповідей з окремого питання, згенерованих ШІ, висновкам судової палати Верховного Суду з правового питання є виявом неповаги до суддів Верховного Суду так як неминуче спричиняє проблеми з точки зору впливу на авторитет Верховного Суду, його судової практики та довіри до судової влади в цілому. Поряд із цим, варто відмітити чесність заявника у цій справі, який відкрито вказав на застосування ним ChatGPT при підготовці заяви про роз'яснення судового рішення. Відповідно Верховний Суд мав змогу працювати із першоджерелами заявленої проблематики і з урахуванням саме цього аспекту надати правову оцінку діям заявника.

Таким чином, незважаючи на ризики, ШІ може бути корисним та допоміжним інструментом, але інтеграція технологій ШІ у сферу судочинства має бути ретельною і контрольованою.

Список використаних джерел:

1. Козьяков Сергій. Якою має бути державна політика підтримки розвитку та стримування небезпеки штучного інтелекту. Частина перша. URL:https://zn.ua/ukr/TECHNOLOGIES/jakoju-maje-buti-derzhavna-politika-pidtrimki-rozvitku-ta-strimuvannjanebezpeki-shtuchnoho-intelektu.html
2. Козьяков Сергій. Якою має бути державна політика підтримки розвитку та стримування небезпеки штучного інтелекту. Частина друга. URL: https://zn.ua/ukr/TECHNOLOGIES/jakoju-maje-buti-derzhavna-politika-pidtrimki-rozvitku-ta-strimuvannja-nebezpeki-shtuchnoho-intelektu-chastina-druha.html
3. Про схвалення Концепції розвитку штучного інтелекту в Україні: розпорядження Кабінету Міністрів України від 02.12.2020 № 1556-р. URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-2020-%D1%80#Text
4. Кодекс суддівської етики, затверджений XI з'їздом суддів України 22 лютого 2013 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/n0001415-13#Text
5. Бангалорські принципи поведінки суддів від 19 травня 2006 року, схвалені Резолюцією Економічної та Соціальної Ради ООН від 27 липня 2006 року № 2006/23. URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_j67#Text
6. Крат Василь, Голубовський Ігор. Штучний інтелект і судочинство. URL: https://yur-gazeta.com/publications/practice/sudova-praktika/shtuchniy-intelekt-i-sudochinstvo.html
7. Безназюк Ян. Штучний інтелект як основа цифрового судочинства: помічник чи майбутній конкурент судді? URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/2024_prezent/artificial_intelligence_bernaziuk.pdf
8. Ухвала Верховного Суду від 8.02.2024 р. у справі №925/200/22. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/116984639

Наталія Процьків
кандидатка юридичних наук, доцентка
кафедри приватного права юридичного факультету
Чернівецького національного університету
ім. Ю. Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
n.protskiv@chnu.edu.ua
ORCID 0000-0002-2182-4936

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ГІГ-КОНТРАКТУ В ПРОЦЕСІ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

Цифровізація стає важливим фактором розвитку економіки. Відбувається перехід від впровадження окремих цифрових технологій до комплексної побудови цифрової системи. Розвиток цифрової економіки – це ефективна взаємодія учасників цифровізації, підвищення конкурентоздатності та рівня життя громадян.

В 2009 році Тіной Браун, яка була редактором The New Yorker, а також головним редактором-засновником The Daily Beast, в науковий обіг був введений термін «гіг-економіка». Вона помітила, що з ростом цифровізації працівники інтелектуальної сфери почали використовувати короткі проекти, які дозволяли самостійно встановлювати години роботи, час відпочинку. В подальшому зникає потреба кар'єрного росту, особа отримує можливість приймати участь у виконанні тих проектів, які їй більше імпонують, з'являється свобода вибору спеціалізації, навантаження, місця роботи.

Гігекономіка –це система вільного ринку, в якій тимчасові вакансії є загальнодоступними і організації укладають контракти з незалежними працівниками онлайн-платформ, підрядних фірм за викликом [1].

Гіг-економіка з альтернативними формами зайнятості є новою моделлю трудових відносин на основі цифрових платформ.

В Україні розпорядженням Кабінету Міністрів України від 17.01.2018 року №67-р було схвалено Концепцію розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки. Концепція передбачає здійснення заходів щодо впровадження відповідних стимулів для цифровізації економіки, суспільної та соціальної сфер, усвідомлення наявних викликів та інструментів розвитку цифрових інфраструктур, набуття громадянами цифрових компетенцій, а також визначає критичні сфери та проекти цифровізації, стимулювання внутрішнього ринку виробництва, використання та споживання цифрових технологій [2]. Одним з принципів документу є впровадження концепції цифрових робочих місць. Дана концепція позитивно сприйнялася працівниками, які прагнули гнучких способів роботи, без прив'язки до конкретного робочого місця та місцевості.

Наступним поштовхом для прискорення розвитку гіг-економіки стало розповсюдження короно вірусної інфекції, що призвело до збільшення фрілансерів, які мали можливість здійснювати свою діяльність незалежно від політичних, соціально-економічних та епідеміологічних факторів.

15 липня 2021 р. Верховна Рада ухвалила Закон № 1667-IX "Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні", який передбачає ряд заходів, які сприятимуть розвитку ІТ-індустрії, зокрема, запровадження гіг-контрактів.

Однак в законодавстві чітко не визначено галузеву приналежність інституту гіг-контракту. В ст.1 даного Закону зазначено, що «гіг-контракт - цивільно-правовий договір, за яким гіг-спеціаліст зобов'язується виконувати роботи та/або надавати послуги відповідно до завдань резидента Дія Сіті як замовника, а резидент Дія Сіті зобов'язується оплачувати виконані роботи та/або надані послуги і забезпечувати гіг-спеціалісту належні умови для виконання робіт та/або надання послуг, а також соціальні гарантії»[3]. V розділ вказаного Закону регулює порядок

укладення та виконання гіг-контракту відповідно до цивільного законодавства, але разом з тим передбачає умови, які характерні для трудового контракту, а саме час відпочинку, надання додаткових компенсаційних виплат чи гарантій, встановлення часу виконання роботи – не більше 40 годин на тиждень (ст.21 Закону та ст. 50 КЗпП України). Також для гіг-контрактів та трудових договорів застосовуються однакові правила оподаткування: сплачується податок на доходи фізичних осіб, єдиний соціальний внесок та військовий збір. При цьому гіг-спеціаліст та працівник самостійно не ведуть фінансову звітність, за них це виконує резидент Дія Сіті та роботодавець.

Гіг-контракт укладається в письмовій формі в тому числі і в електронній, яка прирівнюється до письмової відповідно до ст. 639 Цивільного кодексу України. Умови договору погоджуються сторонами онлайн. Строк договору визначається за домовленістю між підрядником (гіг-спеціалістом) та резидентом Дія Сіті. Законодавець дозволяє укладати контракт і без зазначення строку.

Відмінність гіг-контракту від трудового договору полягає у відсутності в першому пільгових категорій при укладенні, тобто, основний критерій для укладення гіг-контракту – це кваліфікація особи, яка буде виконувати роботу. Також розірвати гіг-контракт можливо в односторонньому порядку як за ініціативою підрядника, так і за ініціативою резидента Дія Сіті, що є не характерним для трудового договору, де розірвання на вимогу роботодавця можливо лише у випадках чітко визначених законодавством.

Гіг-контракти носять фідуціарний характер, оскільки засновані на взаємній довірі сторін. Однак, це не заперечує можливість укладати додатковий до гіг-контракту договір про нерозголошення в якому передбачити перелік конфіденційної інформації: комерційну, фінансову, технічну інформацію, комерційні секрети, цінову політику, плани, ноу-хау, технології, розробки, специфікації, програмне забезпечення, дані, дослідні зразки, інформацію про стратегію просування на ринку, інформацію про продукцію.

Таким чином, застосування гіг-контрактів дозволяє залучати трудові ресурси за допомогою нових бізнес моделей, що є актуальним, в тому числі, коли в Україні запроваджений воєнний стан і багато спеціалістів покинули країну. Тому застосування цифрових платформ кардинально змінює розвиток економіки, де домінують технологічні фактори і формуються віртуальні відносини найму.

Список використаних джерел

1. Duffin E. Gig Economy in the U. S. – URL: https://www.statista.com/topics/4891/gigeconomy-in-the-us/#topicHeade
2. Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 17.01.2018 року №67-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80#Text
3. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні. Закон від 15.07.2021року № 1667-IX.URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text

Денис Пунтус
доктор філософії права,
докторант кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
(Харків, Україна)
denispuntus33@gmail.com
Orcid 0009-0004-2363-9752

КООРДИНАЦІЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В КРАЇНАХ ЄС

ЄС надає загальні правила захисту прав громадян на соціальне забезпечення під час переміщення в межах Європи. Стосовно Сполученого Королівства існують спеціальні правила координації. З 1 травня 2010 року застосовуються нові Правила модернізованої координації (Регламенти 883/2004 та 987/2009) [1]. Ці Правила координації соціального забезпечення не замінюють національні системи єдиною європейською. Усі країни можуть вільно вирішувати, хто має бути застрахованим відповідно до їхнього законодавства , які виплати надаються та на яких умовах.

Важливо зауважити на кого поширюються ці правила: 1) громадяни ЄС, Ісландії, Ліхтенштейну, Норвегії чи Швейцарії, які застраховані або були застраховані в одній із цих країн, а також члени їхніх сімей; 2) особи без громадянства або біженці, які проживають в ЄС, Ісландії, Ліхтенштейні, Норвегії або Швейцарії, які застраховані або були застраховані в одній із цих країн, а також члени їхніх сімей; 3) громадяни країн, що не входять до ЄС, які легально проживають на території ЄС, які переїхали між цими країнами, та члени їхніх сімей.

Викоремимо чотири основні принципи координації соціального забезпечення:

1. На особу поширюється законодавство однієї країни, тому вона сплачуєте внески лише в одній країні. Рішення про те, законодавство якої країни стосується особи, приймають органи соціального захисту. Особа не можете вибрати.

2. Особа має ті самі права та обов'язки, що й громадяни країни, де ви охоплені. Це відоме як принцип рівного ставлення або недискримінації.

3. Коли особа претендує на допомогу, у разі необхідності враховуються ваші попередні періоди страхування, роботи чи проживання в інших країнах.

4. Якщо особа має право на грошову допомогу в одній країні, як правило, можете отримати її, навіть якщо живете в іншій країні. Це відомо як принцип експортності.

Створення модернізованої системи координації соціального забезпечення, яка б відповідала соціальним та економічним реаліям держав-членів, є одним з головних рушіїв цієї ініціативи. Пропозиція зосереджується на чотирьох сферах координації, які потребують вдосконалення: доступ економічно неактивних громадян до соціальних виплат, виплати по довгостроковому догляду, допомоги по безробіттю та сімейні виплати.

Адміністративна комісія з координації систем соціального забезпечення відіграє ключову роль в обміні інформацією. По-перше, перегляд спрямований на уточнення обставин, за яких держави-члени можуть обмежувати доступ до соціальних виплат для економічно неактивних мобільних громадян ЄС. Це необхідно з міркувань ясності, прозорості та правової визначеності відповідно до нещодавньої практики Суду ЄС. За оцінками, чисельність економічно неактивних мобільних громадян становить 3,7 мільйона осіб, майже 80% з яких отримують права від економічно активних членів сім'ї [2].

По-друге, перегляд спрямований на встановлення узгодженого режиму координації виплат по довгостроковому догляду, шляхом введення окремої глави для їх координації в Регламенті (ЄС) № 883/2004, включення визначення та переліку цих виплат. За оцінками, близько 80 000 мобільних громадян мають право на допомогу по довгостроковому догляду на загальну суму 793 млн. євро (0,4% від загальних витрат ЄС на допомогу по довгостроковому догляду).

По-третє, пропозиція передбачає нові механізми координації виплат допомоги по безробіттю у транскордонних випадках, що стосуються об'єднання періодів страхування для створення або збереження права на допомогу по безробіттю, експорту допомоги по безробіттю та визначення відповідальної держави-члена для виплати допомоги прикордонним та іншим транскордонним працівникам. За оцінками, існує близько 25 000 випадків агрегації, 27 300 осіб експортують допомогу по безробіттю, і приблизно 91 700 безробітних транскордонних працівників на рік, з яких 53 500 є прикордонними працівниками.

По-четверте, пропозиція містить нові положення щодо координації сімейних допомог, призначених для заміни доходу в період виховання дітей. 22 держави-члени мають такі виплати. Пропозиція також роз'яснює колізійні норми чинного законодавства та зв'язок між Регламентом і Директивою 96/71/ЄС про відрядження працівників у рамках надання послуг [3]. Вона посилює адміністративні правила координації соціального забезпечення у сфері обміну інформацією та перевірки статусу соціального забезпечення працівників з метою запобігання недобросовісній практиці та зловживанням.

Пропозиція також надає Комісії нові імплементаційні повноваження для подальшого визначення єдиного підходу до видачі, перевірки та анулювання Портативного документа А1 (сертифікат, що стосується законодавства про соціальне забезпечення, яке застосовується до власника) [4]. Крім того, пропозиція включає низку технічних поправок, які стосуються визначення пріоритетності похідних прав на допомогу по тимчасовій непрацездатності, відшкодування витрат на медичний огляд, розрахунку середньорічних витрат у сфері допомоги по тимчасовій непрацездатності та запровадження заходів для виявлення шахрайства або помилок у застосуванні Регламенту.

Процедури стягнення надмірно виплачених соціальних допомог також були переглянуті для приведення їх у відповідність до еквівалентних процедур Директиви 2010/24/ЄС про взаємну допомогу у стягненні заборгованості, що забезпечує єдиний інструмент для примусового стягнення. Пропозиція включає низку періодичних технічних оновлень для відображення змін у національному законодавстві, які впливають на застосування правил ЄС [5]. Нарешті, пропозиція надає Комісії нові повноваження щодо ухвалення делегованих актів з метою полегшення та прискорення законодавчої процедури внесення змін до додатків до Регламенту (ЄС) № 883/2004, що стосуються конкретних країн.

Отже, координація національних систем соціального забезпечення в Євросоюзі є ретельно продуманим і злагодженим процесом, заснованим на сукупності правових норм, які взаємодоповнюють внутрішнє законодавство держав-членів ЄС. З аналізу юридичних документів та експертних оцінок можна зробити три важливі висновки.. Зростання соціальної мобільності, зміна умов праці та поява нових форм праці внаслідок пандемії, ймовірно, призведуть до змін у законодавстві або навіть до зміни парадигми щодо координації систем соціального захисту. Таким чином, вдосконалення координації соціального забезпечення в країнах ЄС вимагає постійного оновлення правової бази та адаптації до нових соціальних і економічних викликів, що забезпечить ефективний захист прав мобільних громадян ЄС та сприятиме загальному добробуту суспільства.

Список використаних джерел:

1. Regulation (EC) No 987/2009 of the European Parliament and of the Council of 16 September 2009 laying down the procedure for implementing Regulation (EC) No 883/2004 on the coordination of social security systems (Text with relevance for the EEA and for Switzerland). EUR-Lex. URL: https://bit.ly/3lJXMVM
2. Labour Force Survey, 2014.
3. Pacolet J and De Wispelaere F Aggregation of periods or salaries for unemployment benefits: Report on U1 portable documents for migrant workers (Network Statistics FMSSFE: 2015) Table 1 (Annex XII of Impact Assessment Report).

4. Pacolet, J. and De Wispelaere, F., Export of unemployment benefits – PD U2 Questionnaire, Network Statistics FMSSFE, European Commission, June 2014.
5. Cornelissen, R.; De Wispelaere, F. Sixty years of European social security coordination: achievements, controversies and challenges. Social policy in the European Union 1999–2019: the long and winding road / ed. B. Vanhercke, D. Ghailani and S. Spasova with P. Pochet. ETUI aisbl, Brussels, 2020. Pp. 143–166. The European Trade Union Institute. URL: https://bit. ly/3MR67Db

Оксана Руденко
кандидатка юридичних наук,
доцентка кафедри міжнародного
права та порівняльного правознавства
юридичного факультету
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича,
Україна, м. Чернівці,
58012
e-mail: o.rudenko@chnu.edu.ua
ORCID https://orcid.org/0000-0003-4807-8256

ВИДИ ТА ОСОБЛИВОСТІ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ У МІЖНАРОДНОМУ ПРИВАТНОМУ ПРАВІ

В міжнародному приватному праві (МПрП) сфера зобов'язань досить різноманітна, при цьому, кожен їх вид вирізняється рядом специфічних рис та ознак. Найсуттєвішим критерієм до розмежування видів зобов'язань в МПрП є принцип здійснення чи нездійснення договірних прав і обов'язків. Загалом, за даним принципом зобов'язання у сфері МПрП можна поділити на договірні та позадоговірні зобов'язання. При цьому, нерідко, окремим видом зобов'язань виділяють грошові зобов'язання.

Оскільки, основним завданням МПрП є вирішення колізій, що виникають в процесі здійснення приватно-правових відносин між суб'єктами з різних держав, воно покликане встановлювати й виникнення їх прав і обов'язків [1, С. 679]. Міжнародне приватне право, так само як і цивільне, покликане регламентувати питання приватного характеру, за участю особливого складу суб'єктів. В міжнародному цивільному обігу виникають наступні види зобов'язань: договірні зобов'язання, транспортні перевезення, міжнародні фінансові зобов'язання, зобов'язання у сфері інтелектуальної власності та авторського права, позадоговірні зобов'язання та такі, що виникають з міжнародного цивільного процесу та міжнародного комерційного арбітражу.

Договірні зобов'язання розпочинаються з надання зобов'язання однією стороною іншій, та забезпечують чіткий набір правил та очікувань для всіх залучених сторін. В основі таких домовленостей лежать договірні зобов'язання або частини договору, які визначають чіткий розподіл прав, обов'язків та відповідальності кожної зі сторін.

Договірне зобов'язання повинно відповідати кількох ключовим елементам, щоб бути дійсним та юридично обов'язковим. Ці фактори включають пропозицію, акцепт, розгляд, дієздатність сторін, законність та ясність. При цьому договори і угоди в міжнародному приватному праві не прирівняні один до одного за значенням. Так угодою узагальнено називають сукупність договірних зобов'язань, включаючи в тому числі договори чи зобов'язання, що виникають в односторонньому порядку. Цікаво відзначити, що саме зовнішньоекономічна угода пов'язана з законодавством різних держав. Саме в цьому полягає проблема вибору: законодавство якої зі сторін угоди буде застосовуватися для регулювання прав і обов'язків сторони. В основному ця проблема вирішується шляхом включення в договір відповідного застереження про застосування. Але в силу звичаю, якщо таке застереження не було включено, застосовується правило про застосування законодавства тієї держави, в якій виконуюча сторона має місце проживання або місце здійснення діяльності.

Зобов'язання позадоговірного характеру, тобто зобов'язання із закону, включають наступні види зобов'язань: зобов'язання із заподіяння шкоди (з деліктів та внаслідок недоліків товару, робіт чи послуг); переддоговірна відповідальність *(culpa in contrahendo*); зобов'язання з ведення чужих справ без доручення *(negotiorum gestio)*; зобов'язання з недобросовісної конкуренції; зобов'язання з безпідставного збагачення.

Першим, і найбільш поширеним, видом зобов’язань позадоговірного характеру є зобов’язання із заподіяння шкоди (деліктні зобов’язання). Такі зобов’язання є позадоговірними і виникають, якщо порушуються абсолютні суб'єктивні права особи, зокрема право на життя, на здоров'я, право власності та ін. Потерпілий отримує право на відшкодування збитків та/або моральної шкоди. Якщо ж шкода виникла внаслідок невиконання чи неналежного виконання договірного зобов'язання, то шкода відшкодовується відповідно до правил про відповідальність за невиконання договірного зобов'язання або згідно з умовами договору. Щодо відповідальності внаслідок недоліків товару, робіт чи послуг, то відповідач несе відповідальність, коли позивач доведе, що товари, робіти чи послуги мають ряд недоліків, незалежно від намірів відповідача. При цьому не має значення, що виробник чи постачальник не мав наміру передати товари або надати послуги з недоліками, тобто проявив достатню обачність; якщо в продукції є дефект, який завдає шкоди, він нестиме за нього відповідальність.

Переддоговірна відповідальність (лат.м. *culpa in contrahendo*) — латинський вираз, що означає «вина під час укладання договору». Це вид цивільно-правової відповідальності за збитки, заподіяні на стадії ведення переговорів та укладанні договору внаслідок неналежного виконання контрагентом потерпілого своїх переддоговірних обов'язків, зокрема обов'язку повідомити контрагента про властивості та якості об'єкта договору або ж взагалі не мати наміру укладати договір. Це важливе поняття в договірному праві для багатьох країн цивільного права, які визнають чіткий обов'язок вести переговори з обережністю і не змушувати партнера з переговорів діяти на шкоду собі до укладення твердого договору.

Ведення чужих справ без доручення (лат.м. *negotiorum gestio*) **—** це цивільно-правові відносини, що виникають у зв'язку з діями однієї особи за власною ініціативою в інтересах іншої особи. Власник майна не завжди може сам дбати про підтримку свого майна у належному стані чи постійно вести справи, не завжди може і замінити себе іншою особою: інколи він змушений залишити свої справи напризволяще, у разі відсутності близьких та надійних людей. При цьому, *negotiorum gestio* може розглядатися як велике благо, у зв’язку з добровільною турботою про чуже майно або чужі справи, а також як і велике зло, коли відбувається непрошене втручання в чужі справи, при можливості турботи про них з боку їхнього господаря.

Наступним видом позадоговірних зобов’язань вважається недобросовісна конкуренція, під якою розуміється порушення загальноприйнятих правил та норм конкуренції, зокрема порушення законів та неписаних правил. До недобросовісної конкуренції відносяться: всі дії, здатні будь-яким способом викликати не правильне враження чи думку щодо підприємства, продуктів чи промислової чи торгової діяльності конкурента; хибні твердження під час здійснення комерційної діяльності, здатні дискредитувати підприємство, продукти чи промислову чи торгову діяльність конкурента тощо.

Виникнення зобов’язань із заподіяння шкоди в сфері МПрП передбачає наявність «іноземного елементу», який проявляється в цьому випадку з своїх «класичних» формах: суб’єкті, об’єкті та/або юридичному факті.

Список використаних джерел:

1. Берназюк І.М. Вирішення колізій у міжнародному праві. *Юридичний науковий електронний журнал.* № 10/2022. С. 678-682. URL: http://lsej.org.ua/10_2022/171.pdf
2. Nils Jansen The Concept of Non-Contractual Obligations: Rethinking the Divisions of Tort, Unjustified Enrichment, and Contract Law. *Journal of European Tort Law.*· March 2010. p. 1-26.
3. Делікт // Юридична енциклопедія : [у 6 т.] / ред. кол. Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) [та ін.]. — К. : Українська енциклопедія ім. М. П. Бажана, 1998. — Т. 2 : Д - Й. — 744 с.

Людмила Сіньова
кандидатка юридичних наук,
доцентка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення, провідний юрист
Центру соціального права Навчально-наукового інституту права
Київського національного університету імені Тараса Шевченка
(м. Київ, Україна)
Sinyova@ukr.net
ORCID 0000-0002-5514-3549

ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Із появою високотехнологічних та самонавчальних алгоритмів штучного інтелекту сучасний світ перебуває лише на початку безпрецедентної трансформації, яка докорінно вплине на всі сферу життєдіяльності людини, у тому числі й на сферу праці. Крім змін структури ринку праці та необхідності адаптації законодавства для пом'якшення наслідків технологічного безробіття, важливим завданням стає усунення розбіжностей між чинною моделлю правового регулювання трудових відносин та ризиками впровадження штучного інтелекту у процеси прийняття рішень при наймі та контролі за трудовою діяльністю працівників.

Наука трудового права на вирішення цього завдання повинна сформувати підходи до розумного обмеження використання штучного інтелекту, враховуючи особливості сучасних алгоритмічних технологій, виробничих перспектив, юридичних та соціальних ризиків. Оптимізація витрат на найм і контроль працівників без законодавчого закріплення правил і меж використання штучного інтелекту в довгостроковій перспективі може сформувати кризові передумови в управлінні виробничими процесами та соціально-трудовими ризиками. Актуальними на сьогодні є питання можливості наділення штучного інтелекту правосуб'єктністю та можливістю делегування алгоритмам відповідальності за здійснення окремих функцій роботодавця.

Проблематика впровадження технологій штучного інтелекту у сфері праці перебуває у фокусі уваги українських та зарубіжних вчених та експертів. Зокрема, окремі теоретичні та практичні аспекти можливості використання штучного інтелекту у сфері права досліджують такі вчені як Н.А. Азьмук, Р.Я. Бутинська, С.Я. Вавженчук, С.Ф. Гуцу, А.М. Колот, О.С. Михайлов, Т.І. Олійник та інші.

Насамперед необхідно розпочати з визначення поняття «штучний інтелект». У науковій літературі «штучний інтелект» визначається як сукупність технологій і теорій, що дозволяють імітувати по-різному інтелект людини. Штучний інтелект у загальному розумінні є цифровою програмою, що функціонує та адаптується на основі заданих алгоритмів, які виробляють машинне мислення [1, с. 67].

У трудових відносинах, штучний інтелект може застосовуватись під час найму та контролю працівників. Як зазначає вчений Е. Адамс, штучний інтелект може змінити як процес пошуку роботи, так і процес працевлаштування, а також вдосконалити схеми моніторингу та управління ефективністю після початку трудових відносин. Застосування штучного інтелекту, за допомогою якого організації можуть здійснювати контроль за своїми працівниками, повинен сприяти підвищенню рівня дисципліни на робочому місці. Інформація, отримана за допомогою штучного інтелекту, також може дозволити організаціям реструктурувати робочі місця таким чином, щоб це приносило користь працівникам [2, с. 354]. Необхідно зазначити, що вже на прикладі платформної зайнятості можна переконатися в ефективності штучного інтелекту при зборі інформації про виконавців та їх оцінки від користувачів (наприклад, компанія «Uber»).

Водночас, застосування штучного інтелекту у процесі найму працівників може створювати певні проблемні питання. Зокрема, у 2019 році американська компанія «Amazon» була змушена відмовитися від свого автоматичного інструменту для найму працівників після того, як алгоритм

машинного навчання почав систематично відхиляти кандидатів-жінок на інженерні посади. Алгоритм, використовуючи технологію машинного навчання, навчився віддавати перевагу кандидатам-чоловікам, а не жінкам. Штучний інтелект вирішив, що самопрезентація чоловіками своїх трудових досягнень була ефективнішою. Крім того, система навчалася на резюме, представлених претендентами, які отримали роботу за десятирічний період, більшість з яких надійшла від чоловіків [3]. У зв'язку із наведеним основною проблемою при використанні штучного інтелекту під час найму працівників можна визначити ризик прямої чи опосередкованої дискримінації.

Як було зазначено вище, штучний інтелект у трудових правовідносинах також може застосовуватись у процесі здійснення контролю за виконанням працівниками покладених на них трудових обов'язків. Такі технології алгоритмічного контролю використовуються у платформній зайнятості, приховуючи це необхідністю отримання інформації про якість наданої послуги, встановлюючи за цим критерієм рейтинг виконавців. Наприклад, компанія «Uber» використовувала телефони своїх водіїв для вимірювання того, як швидко вони виконують замовлення, заклавши це як критерій ранжування для замовлень, що надходять на платформу. Крім того, компанія «Uber» застосовує деактивацію облікового запису водія (до 10 хвилин) за неодноразову відмову водія від невигідних, за рішенням алгоритму, поїздок [4]. Водночас, алгоритмічний контроль платформної зайнятості здійснюється великим різноманіттям способів, зазвичай, уникаючи прямих наказів або явних інструкцій. У результаті використання автоматизованих рейтингових механізмів, алгоритмічний контроль стає більш ефективним при контролі за працівниками під час виконанням ними трудових обов'язків, при цьому уникаючи видимості традиційного контролю зі сторони роботодавця [5].

Також роботодавцем можуть використовуватись пристрої, які є свого роду портативними комп'ютерами, які можна розмістити на тілі, уніформі або робочому місці працівника і отримувати різну інформацію про ефективність виконуваної роботи [6, с. 306]. Одним із найвідоміших датчиків алгоритмічного контролю працівників є «Humanyze», створений у 2010 році вченими технологічного інституту у м. Массачусетс. «Humanyze» являє собою високотехнологічний ідентифікатор трудової активності. Зібрані дані аналізуються з метою виявлення найбільш ефективної організації праці [7]. При використанні штучного інтелекту у процесі контролю за трудовою діяльністю працівника дуже гостро стоїть питання дотримання права на повагу до приватного і сімейного життя, таємниці кореспонденції.

Водночас, необхідно зазначити, що визначаючи правові наслідки використання штучного інтелекту при наймі та контролі працівників, варто усвідомлювати, що внаслідок впровадження алгоритмів штучного інтелекту у сфері праці виникають не лише проблеми, пов'язані із посиленням влади роботодавця, дискримінації чи несанкціонованого збору персональних даних, а й більш складний комплекс юридичних проблем, пов'язаний з відповідальністю роботодавця за прийняті рішення, які він не може контролювати.

Отже, враховуючи зазначене вище, необхідно зазначити, що на сьогодні актуальним питання є формування концепції врегулювання використання штучного у трудовому праві. На нашу думку, з метою врегулювання використання штучного інтелекту при наймі працівників доцільно закріпити у законодавстві про працю заборону використання штучного інтелекту для прийняття рішень про найм працівників, заснованих на статевій, віковій, расовій, національній або іншій дискримінації. Також необхідно зобов'язати роботодавців надавати претендентам інформацію про те, що штучний інтелект був використаний у процесі відбору, а також пояснювати причини, з яких претендент не був обраний; встановити відповідальність роботодавців за неправомірне використання штучного інтелекту при наймі працівників та передбачити механізми захисту прав претендентів на посаду. Крім того, для запобігання розголошенню персональних даних під час найму працівників необхідно врегулювати використання штучного інтелекту для перевірки соціальних мереж та інших онлайн-ресурсів, де розміщені персональні дані осіб, які подали резюме.

Урегулювання використання штучного інтелекту для контролю за працівниками потребує встановлення заборони на відповідне використання штучного інтелекту без згоди працівників; формулювання конкретних критеріїв використання штучного інтелекту для контролю за працівниками, які враховуватимуть не лише продуктивність, а й гарантуватимуть право на недоторканність приватного життя; фіксації обов'язків роботодавців надавати працівникам інформацію про те, який тип штучного інтелекту використовується для контролю за ними та яка саме інформація буде збиратися; закріплення відповідальності роботодавців за неправомірне використання штучного інтелекту для контролю за працівниками та передбачити механізми захисту прав працівників; приведення у відповідність використання штучного інтелекту для контролю за працівниками із законодавством про захист персональних даних. Реалізація запропонованих положень є неможливою без чіткого, законодавчо визначеного правового режиму штучного інтелекту, а також вирішення проблем юридичної відповідальності за прийняття рішень штучним інтелектом та перспектив наділення штучного інтелекту правосуб'єктністю.

Список використаних джерел:

1. Живцова Л.І. Штучний інтелект: сутність та перспективи розвитку. *Український журнал будівництва та архітектури*. 2023. № 3. С. 66-71.
2. Adams A. Technology and the Labour Market: the Assessment. *Oxford Review of Economic Policy.* 2018. № 34. P. 349-361. URL: https://ouci.dntb.gov.ua/en/works/4wRwxo87/ (дата звернення: 10.10.2024).
3. Oppenheim M. Amazon scraps 'sexist AI' recruitment tool. *Independent.* 2018. URL: https://www.independent.co.uk/life-style/gadgets-and-tech/amazon-ai-sexist-recruitment-tool-algorithma8579161.html (дата звернення: 10.10.2024).
4. Doug H. Fired from Uber: Why drivers get deactivated, and how to get reactivated. *Ride Sharing Driver.* 2022. URL: http://www.ridesharingdriver.com/fired-uber-drivers-get-deactivated-and-reactivated/ (дата звернення: 10.10.2024).
5. Moore P., Upchurch M., Whittaker X. Digitalisation of Work and Resistance. *Humans and Machines at Work.* 2017. № 1. P. 17-44. URL: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-58232-0_2 (дата звернення: 10.10.2024).
6. Бутинська Р.Я. Штучний інтелект у сфері праці: проблеми та перспективи правового регулювання. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство».* 2024. № 2. С. 301-308. URL: https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2024/04/54.pdf (дата звернення: 10.10.2024).
7. Noyes K. Startup Humanyze's 'people analytics' wants to transform your workplace. *Computerworld.* 2015. URL: https://web.archive.org/web/20180629212651/https://www.computerworld.com/article/3006631/data-analytics/startup-humanyzes-people-analytics-wants-to-transform-your-workplace.html (дата звернення: 10.10.2024).

Леонід Тарасенко
кандидат юридичих наук, доцент
кафедри інтелектуальної власності,
інформаційного та корпоративного права
Львівського національного університету імені Івана Франка
(м. Львів, Україна)
leonid.tarasenko@lnu.edu.ua
ORCID https://orcid.org/0000-0003-4359-8965

ЦИФРОВІ ПРАВА ЯК НОВІТНІ ПРАВА ЛЮДИНИ

Цифрове середовище стає місцем здійснення численних прав людини. Рада з прав людини ООН в своїй Резолюції 2013 року вказала, що «люди повинні бути однаково захищені в офлайні і онлайні». Наголошуємо, ця теза пролунала у 2013 р., у час, коли цифрове середовище лише розвивалося, водночас мережа Інтернет вже була доволі популярна як місце здійснення окремих прав людини (право на інформацію, право на свободу вираження поглядів тощо). В подальшому значний розвиток інформаційних технологій сприяв не лише появі численних цифрових інновацій, а й трансформації можливостей людей, які ці інновації використовують. Цифрова революція, яка відбувалася, відбувається і відбуватиметься надалі, випереджає розвиток відповідного правового регулювання. Тобто відносини у цифровому середовищі, в тому числі мережі Інтернет, розвиваються швидше, ніж закон, який ці відносини регулює. Закон фактично наздоганяє суспільні відносини і часто унормовує їх так, як складається практика взаємовідносин їх учасників. Тут немає нічого дивного, адже інформаційні, цифрові технології надають чим раз нові можливості певної поведінки субєктам, які їх використовують. Цифрові права як можливості певної поведінки у цифровому середовищі також чим раз розширяються, оскільки класичні права набувають різних, насамперед цифрових, форм реалізації. Більше того, з'являються нові, виключно цифрові, права, які неможливо здійснювати без використання цифрових технологій і мережі Інтернет. Водночас закон зазвичай не унормовує такі відносини, або унормовує частково, що зумовлює прогалини у правовому регулюванні.

Цифрові права – це права людини, які здійснюються у цифровому середовищі (зазвичай у мережі Інтернет). Цифрові права характеризують групу прав людини, здійснення яких можливе лише в цифровому середовищі. Цифрові права слід розуміти як збірне поняття для тих прав людини, які пов'язані із цифровими технологіями, які забезпечують механізм їх реалізації.

Відтак цифрові права пов'язані із розвитком технологій, оскільки чим вищий рівень технологій, тим більше цифрових прав виникає у користувачів. Окрім того, користувачі (особи, які здійснюють цифрові права) повинні володіти обладнанням, пристроями (телефони, ноутбуки, комп'ютери тощо), завдяки яким вони використовують цифрові технології і «заходять» в мережу Інтернет. Додатково користувачі повинні мати відповідне програмне забезпечення, яке дозволяє їм реалізовувати певні цифрові права.

Цифрові права можуть виникати щодо певних цифрових об'єктів (комп'ютерні програми, віртуальні активи, криптовалюта, NFT, доменні імена тощо), але це не у всіх випадках. Відтак цифрові права можуть бути майновими (право на домен, на криптовалюту, на NFT тощо) і особистими немайновими (право на забуття, право на захист персональних даних, на свободу вираження поглядів тощо).

У чинному законодавстві України немає визначення цифрових прав, це радше результат наукової дискусії, в рамках якої науковці обговорюють поняття, правову природу, види цифрових прав. Натомість законодавець поки що обмежується введенням понять цифрової речі, цифрового середовища, цифрового контенту.

Вважаємо, що цифрові права поділяються на абсолютні цифрові (здійснюються виключно у цифровому середовищі) і частково (відносно) цифрові (з дуалістичною правовою природою: можуть здійснюватися онлайн і офлайн). При цьому цифрові права почали з'являтися через

поширення мережі Інтернет і «перехід» важливих прав людини у цифрове середовище. Вважаємо, що саме право на інформацію (її пошук, поширення тощо), право на свободу вираження поглядів, авторські права – були одними з найперших, які перейшли в цифрове середовищі, і здійснення яких саме у цифровому середовищі (в мережі Інтернет) стало дуже важливим для їх володільців. Відтак ці права (в тому числі, але не виключно) були першопрохідцями в якості цифрових прав.

Водночас з часом почали з'являтися саме абсолютні цифрові права, які неможливо здійснювати поза цифровим середовищем. Ці права дійсно протягом певного часу після їх появи доцільно називати «новими», «новітніми». Але з часом, вони втрачають цю приставку («нові»), оскільки набувають значного поширення, використовуються впродовж певного часу і сприймаються як важливі права, щодо яких повинен бути передбачений певний механізм правового регулювання щодо їх здійснення та захисту. Водночас багато цифрових прав і станом на сьогодні не мають правового регулювання взагалі, або ж мають неналежне правове регулювання.

Цифрові права виникли як окрема категорія (група) прав і їх кількість продовжує зростати. Цифрові права залежні від інформаційних технологій, розвиток яких і зумовив виникнення цифрових прав. Правове регулювання відносин, учасники яких наділені цифровими правами, є недосконалим, а відтак цифрові права потребують закріплення на нормативному рівні як окрема група прав.

На нашу думку, цифрові права – це збірне поняття для тих прав людини, які можуть здійснюватися у цифровому середовищі. Цифрові права об'єднують різні права, які виникли та/або здійснюються завдяки цифровим, інформаційним технологіям та інноваціям. Цифрові права охоплюють так звані «абсолютні цифрові права», які можуть здійснюватися лише у цифровому середовищі, так і інші «класичні» права людини, які можуть здійснюватися як в цифровому середовищі, так і поза ним.

Олексій Тихонович
доктор філософії права,
докторант кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
(Харків, Україна)
Tykhonovych.work@gmail.com
orcid 0009-0009-3245-2558

БЕЗПЕКА ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Право на безпеку праці, маючи конституційну природу, входить до правового статусу людини, який є відображенням її відносин з державою. Іншими словами, конституційному праву громадян на працю в безпечних і здорових умовах кореспондує обов'язок роботодавця забезпечувати належне технічне обладнання всіх робочих місць і створювати на них такі умови їх діяльності, що виключають вплив шкідливих або небезпечних виробничих чинників, усувають можливість отримання виробничої травми, професійного захворювання або інвалідності. Однак ефективна реалізація цього конституційного права неможлива без додержання вимог нормативно-правових актів про охорону праці й самими працівниками, які теж несуть юридичну відповідальність за порушення покладених на них обов’язків. Інакше кажучи, працівник вправі вимагати від роботодавця забезпечення безпечних і здорових умов праці й у той же час він сам зобов'язаний самостійно дбати про власну безпеку й безпеку оточуючих, дотримуючись при цьому вимог законодавчих, підзаконних і локальних актів щодо охорони праці [1, с. 164].

Про обов’язок роботодавця забезпечувати належне технічне обладнання всіх робочих місць і створювати на них такі умови їх діяльності, що виключають вплив шкідливих або небезпечних виробничих чинників, усувають можливість отримання виробничої травми, професійного захворювання або інвалідності наголошується також і в інших нормативно-правових актах. Так, відповідно до ст. 153 КЗпП України на всіх підприємствах, в організаціях та установах повинні створюватися нешкідливі та безпечні умови праці, забезпечення яких покладається на власника чи уповноважений ним орган. Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, механізмів, машин, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів індивідуального й колективного захисту, що використовуються працівниками, а також санітарно-побутові умови мають відповідати вимогам нормативних актів про охорону праці. Власник чи уповноважений ним орган повинен запроваджувати сучасні засоби техніки безпеки, що запобігають виробничому травматизму, і забезпечувати санітарно-гігієнічні умови, що запобігають виникненню професійних захворювань працівників [2]. Відповідно до ст. 13 Закону України «Про охорону праці» роботодавець зобов’язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці. Задля цього роботодавець слідкує за функціонуванням системи управління охороною праці, а саме забезпечує усунення причин, що призводять до професійних захворювань; запроваджує прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, вимоги ергономіки; здійснює контроль за додержанням працівником технологічних процесів, правил поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, за використанням засобів колективного й індивідуального захисту, виконанням робіт відповідно до вимог з охорони праці тощо [3].

Тобто відповідно до діючого законодавства України до обов’язків роботодавця входить створення безпечних умов праці для працівників, зокрема: проведення аналізу (атестації) робочих місць, виявлення усіх небезпечних факторів, які впливають на здоров’я людини під час трудової діяльності, проведення відповідних інструктажів з питань охорони праці тощо. Адже без створення стану безпеки на робочому місці ані працівник не зможе належно виконувати свої

трудові обов'язки без шкоди своєму життю та здоров'ю, ані роботодавець не зможе розвивати підприємство, якщо значні кошти будуть витрачатися на відновлення працездатності працівників, а така ситуація аж ніяк не сприятиме отриманню прибутку та залученню високопрофесійних кадрів. Охорона здоров'я повинна бути пріоритетом у діяльності держави, оскільки саме вона відповідає перед сучасним та майбутніми поколіннями за збереження генофонду народу України і рівень здоров'я кожного громадянина [4, с. 74].

З початку широкомасштабної агресивної війни, розгорнутою російською федерацією, було порушено конституційні права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні та здорові умови праці, які постраждали внаслідок бойових дій на виробництві. Тисячі працівників втратили можливість працювати у безпечних та здорових умовах праці, оскільки праця в умовах воєнного стану пов'язана з великою кількістю нових, у тому числі смертельно небезпечних чинників, що призводять до погіршення умов праці в усіх галузях економіки. Для уникнення чи мінімізації наслідків небезпек під час воєнного стану та забезпечення конституційних прав працівників законодавство зобов'язує роботодавця забезпечувати виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються.

Основними заходами щодо запобігання нещасним випадкам, що сталися внаслідок ведення бойових дій під час виконання працівниками трудових (посадових) обов'язків, є: проведення інструктажів для працівників щодо заходів безпеки під час повітряної тривоги; забезпечення дієвого контролю за неухильним виконанням працівниками заходів, передбачених у разі отримання сигналу «Повітряна тривога»; проведення навчання щодо надання першої домедичної допомоги потерпілим унаслідок ведення бойових дій [5]. Передусім роботодавець має дбати про те, як організувати роботу так, щоб у працівників була можливість швидко перейти в безпечне місце (бомбосховище), отримати медичну допомогу або швидко повернутися додому. Оскільки під час військових дій ігнорування елементарними правилами безпеки на робочих місцях може призвести до невиправданих жертв та травмувань.

На сьогодні з метою необхідності правового врегулювання та вдосконалення процедури розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві на період дії в Україні режиму воєнного (надзвичайного) стану введено в дію постанову Кабінету Міністрів України «Про внесення зміни до Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві» від 20.01.2023 № 59, якою, у першу чергу, вдосконалено структуру акта розслідування нещасного випадку за формою Н-1, зменшено чисельний склад комісії зі спеціального розслідування нещасних випадків та її обов'язки, а також спрощено механізм оформлення документів за матеріалами розслідування. Відповідно до даного нормативного акту нещасні випадки, що сталися з працівниками під час роботи внаслідок воєнних дій (бомбардувань, ракетних та артилерійських обстрілів, мінувань тощо), підлягають спеціальному розслідуванню незалежно від ступеня тяжкості травм [6].

Також на сьогоднішній день урядом схвалено законопроєкти щодо безпеки та здоров'я працівників. Так, 6 жовтня 2023 року було схвалено два ключові законопроєкти, що відкривають двері до європейських стандартів безпеки та здоров'я працівників на робочому місці. Перший із них законопроєкт «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» об'єднує найкращі практики та національний досвід з передовими принципами управління безпекою праці, що базуються на світових стандартах, та реформує національну систему управління охороною праці, яка фактично є нащадком системи радянського союзу і базується на ієрархічній структурі та встановлених процедурах. Другий законопроєкт «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо відповідальності за порушення вимог законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі» оновлює механізми відповідальності для роботодавців та працівників у сфері охорони праці та адаптує їх до переглянутих підходів у формуванні системи управління безпекою праці та здоров'я працівників на робочому місці, наближаючи українське законодавство до європейських стандартів. [13].

Отже, робота у воєнний час, тим паче на територіях, де ведуться бойові дії, пов'язана з великою кількістю нових ризиків, зокрема смертельних, що призводять до погіршення умов праці в усіх галузях економіки. Відтак всі підприємства, установи та організації зобов'язані створювати умови праці для своїх працівників, за яких їхнє життя та здоров'я не піддається ризикам. Тобто на роботодавців покладено обов'язок за забезпечення безпечних умов праці та впровадження сучасних засобів технічної безпеки.

Список використаних джерел:

1. Шрамко О. В. Безпечні і здорові умови праці – конституційне право працівника. *Науковий вісник публічного та приватного права.* 2018. № 5. С. 164.
11. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08
12. Про охорону праці : Закон України від 21.11.2002 № 2694-XII. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2694-12
13. Мелех Л. В., Мелех Б. В. Юридична природа конституційного права працівника на здорові, належні та безпечні умови праці. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 1. С. 71–74. URL: http://www.lsej.org.ua/1_2022/15.pdf
14. Як подбати про безпечну працю під час воєнного стану. URL: https://oppb.com.ua/articles/yak-podbaty-pro-bezpechnu-pratsyu-pid-chas-voyennogo-stanu
15. Про внесення зміни до Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві : постанова Каб. Міністрів України від 20.01.2023 № 59. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/59-2023-%D0%BF#Text
16. Європейські стандарти безпеки праці: Уряд схвалив законопроекти, які відкривають нову главу в безпеці та здоров'ї працівників. URL: https://dsp.gov.ua/ievropeiski-standarty-bezpeky-pratsi-uriad-skhvalyv-zakonoproekty-iaki-vidkryvaiut-novu-hlavu-v-bezpetsi-ta-zdorov-i-pratsivnykiv/

Владислав Ткаченко
доктор філософії права,
докторант кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
(Харків, Україна)
ipz3311@protonmail.com
ORCID 0009-0008-0866-4174

ПРАВОВІ АСПЕКТИ ГАРМОНІЗАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА КРАЇН ЄС У ВІДПОВІДНОСТІ ДО ДИРЕКТИВИ ЄС ЩОДО РОБОЧОГО ЧАСУ

Директива ЄС про робочий час регулює робочий час у країнах-членах ЄС для забезпечення здоров'я та безпеки працівників [1]. Метою є захист здоров'я та безпеки працівників, оскільки довгий робочий день є основною причиною стресу, депресії та хвороб.

Тому Європейське законодавство про робочий час має на меті захистити працівників від перевтоми, але тривалий час проблема полягала в тому, що роботодавці залишали занадто багато можливостей для зловживання, адже Директива не вимагала від роботодавців відстежувати робочий час працівників, що ускладнювало оцінку того, чи справді роботодавці дотримуються правил. Це питання було висвітлено судовим позовом і, відповідно, змінено рішенням у справі в 2019 році. Так, у травні 2019 року Європейський суд правосуддя постановив, що всі роботодавці повинні відстежувати робочий час своїх працівників [2]. Суд залишив на розсуд держав-членів розробку та включення особливостей вимоги щодо обліку робочого часу до свого трудового законодавства.

Зауважимо, що на той момент багато держав-членів ЄС вже мали чітку вимогу щодо відліку часу у своєму трудовому законодавстві ще до рішення Європейського суду правосуддя, зокрема: Австрія, Хорватія, Польща, Естонія, Фінляндія, Люксембург, Угорщина, Румунія, Словаччина, Словенія, Латвія, і Португалія. Однак, ті країни-члени, чиє трудове законодавство не встановлювало жодних вимог щодо обліку робочого часу працівників до ухвалення рішення, повільно вносили поправки до своїх законів, щоб змінити це.

Таким чином, доповнення у 2019 року до трудового законодавства ЄС вимоги щодо трекінгу робочого часу працівників викликало дебати в деяких країнах-членах. З іншого боку, деякі країни ЄС, такі як Франція та Італія, досі не виявляють жодних ознак офіційного впровадження цього рішення у свої національні трудові закони.

Як зазначено в прес-релізі Європейського суду, роботодавці ЄС повинні створити «об'єктивну, надійну та доступну систему» для відстеження часу співробітників протягом робочого дня, однак чітко не зазначено, як має виглядати система обліку часу. ЄС залишив державам-членам самостійно узгоджувати деталі. Як ми вже зазначали, деякі країни запровадили більш детальні інструкції, а інші ще навіть не визнали це рішення [3].

Доки в деяких країнах ЄС не будуть прийняті більш конкретні директиви щодо обліку робочого часу, роботодавцям слід зосередитися на впровадженні системи обліку робочого часу, яка в першу чергу захистить працівників. Наразі обов'язковим є те, що роботодавці повинні мати систему обліку робочого часу: (1) для відстеження понаднормових годин і (2) для забезпечення працівникам обов'язкового відпочинку. Там, де це рішення не виконується, працівникам легше виграти судові позови щодо компенсації понаднормової роботи, адже до введення вимог обліку робочого часу працівники мали доводити суду свої понаднормові години.

Відзначимо, що система обліку робочого часу корисна не лише для дотримання законів щодо робочого часу в європейських країнах, адже існує низка інших переваг трекінгу як для працівників, так і для роботодавців. Так, деякі переваги обліку робочого часу для працівників включають наступне: (1) понаднормова робота лише за винагороду; (2) правовий захист від роботодавців-зловживачів; (3) більш розумний розподіл робочого часу і більш здоровий баланс

між роботою та особистим життям; (4) право на цифрове відключення, необхідне для того, щоб по-справжньому користуватися перевагами перерви, і (5) жодних послідовних робочих змін (мінімальна 12-годинна перерва між робочими днями).

Тоді як переваги обліку робочого часу для роботодавців включають наступне: (1) упорядковані та оцифровані записи, які роблять нарахування зарплати точнішими; (2) підвищення прозорості та довіри між роботодавцями та працівниками; (3) підвищення здоров'я та продуктивності співробітників; (4) краще справлятися зі справжніми витратами, витратами часу та неефективністю; (5) більш точні терміни на основі фактичних даних.

Останнім часом у країнах-членах ЄС дедалі частіше обговорюється ще більше скорочення тривалості робочого часу. Запровадження скороченого робочого часу має на меті створити робочі місця шляхом перерозподілу наявної роботи, але це ґрунтується на припущенні, що необхідно виконати саме фіксований обсяг роботи за певну норму часу [4].

Краща якість роботи та баланс між роботою та особистим життям знаходяться у центрі дебатів щодо скорочення робочого часу, але це не завжди так: в останні десятиліття більшість дебатів щодо скорочення робочого часу зводилася до створення робочих місць шляхом перерозподілу доступної роботи.

Зауважимо, що зарубіжні науковці, щоб визначити причинно-наслідковий вплив скорочення робочого часу на зайнятість та інші результати, використовують початкову варіацію частки працівників, які зазнали впливу реформ у різних секторах. Такий аналіз показує, що в середньому та відносно секторів, де тижнева тривалість робочого часу вже була нижчою за медіану, реформи зменшили частку працівників зі звичайною тижневою тривалістю понад порогове значення та річну кількість годин, відпрацьованих на одного працівника. Це може здатися очевидним результатом, але це не так, тому що роботодавці могли просто вдатися до понаднормової роботи або інших способів зберегти відпрацьовані години на одного працівника. Тому реформи дійсно призвели до скорочення робочого часу.

Утім, ефект від реформ далекий від повного сценарію «розподілу роботи», тобто сценарію, за якого падіння середньої кількості відпрацьованих годин повністю компенсується відповідним збільшенням зайнятості. Однак після реформи зайнятість зменшується, але оцінки статистично не відрізняються від нуля. Крім того, у постраждалому секторі загальна кількість відпрацьованих годин значно зменшується, знову ж таки показуючи, що роботодавці не замінюють більшу кількість робочих годин меншою кількістю годин.

Нарешті, зарубіжні науковці розглядають вплив скорочення робочого часу на погодинну оплату праці та додану вартість за відпрацьовану годину (показник продуктивності). Відтак, наші закордонні колеги дійшли висновку, що скорочення робочого часу на погодинну оплату є позитивним, враховуючи, що скорочення робочого часу не призвело до зменшення місячної зарплати працівників.

На підставі цього, низка зарубіжних вчених вважають, що такі результати досліджень дають змогу відновити лише відносний ефект (тобто ефект від реформ у різниці між секторами, які більш схильні до реформ, і секторами, які менш схильні до реформ), однак вони не дають переконливих аргументів тим, хто стверджує, що скорочення робочого часу призведе до перерозподілу роботи та збільшення загальної зайнятості.

Тим не менш, якщо реформи робочого часу не завдадуть шкоди працівникам ні в їхній заробітній платі, ні в зайнятості, і якщо ці реформи також вивільнять більше вільного часу, можна буде стверджувати, що скорочення робочого тижня або дня веде до підвищення добробуту працівників.

Висновок. Наразі країни ЄС мають найменшу кількість робочих годин на рік у світі. Утім, зарубіжні науковці встановили, що найкоротший робочий час не впливає на продуктивність працівників ЄС, доводячи, що і триваліший робочий час не робить працівників більш продуктивними.

Європейське законодавство про робочий час має на меті захист працівників від перевтоми, але

тривалий час проблема полягала в тому, що роботодавці залишали занадто багато можливостей для зловживання, адже із моменту прийняття Директива не вимагала від роботодавців відстежувати робочий час працівників, що ускладнювало оцінку того, чи справді роботодавці дотримуються правил.

Останнім часом у країнах-членах ЄС дедалі частіше обговорюється ще більше скорочення тривалості робочого часу. Краща якість роботи та баланс між роботою та особистим життям знаходяться у центрі дебатів щодо скорочення робочого часу. Зарубіжні науковці розглядають вплив скорочення робочого часу на погодинну оплату праці та додану вартість за відпрацьовану годину (показник продуктивності).

Список використаних джерел:

1. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A32003L0088 (дата звернення:)
2. Court of Justice of the European Union, Luxembourg, 14 May 2019, Judgment in Case C-55/18, Member States must require employers to set up a system enabling the duration of daily working time to be measured URL: https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2019-05/cp190061en.pdf
3. EU Time Tracking Law URL: https://clockify.me/eu-time-tracking-law (дата звернення:)
4. The employment effects of working time reductions in Europe URL: https://cepr.org/voxeu/columns/employment-effects-working-time-reductions-europe (дата звернення:)

Тетяна Федосєєва
кандидатка юридичних наук, доцентка,
заступник декана
факультету правничих наук
Національного університету «Києво-Могилянська академія»
(м. Київ, Україна)
t.fedoseeva@ukma.edu.ua
ORCID: 0000-0003-1521-2922

ВЕДЕННЯ ДОМАШНЬОГО ГОСПОДАРСТВА У ПРАВОВІДНОСИНАХ ПОДРУЖЖЯ: ОКРЕМІ АСПЕКТИ[1]

Розподіл ролей подружжя у сім'ї має здійснюватися за домовленістю між ними та найменшою мірою відповідні відносини потребують врегулювання законодавчого. Це обумовлюється, насамперед, положенням Сімейного кодексу України (далі – СК України) про регулювання сімейних відносин лише у тій частині, у якій це є допустимим і можливим з точки зору інтересів їх учасників та інтересів суспільства (частина 3 статті 7 СК України) [1].

Так, стаття 54 СК України закріплює право дружини та чоловіка на розподіл обов'язків та спільне вирішення питань життя сім'ї. З положень цієї статті випливає спільність вирішення найважливіших питань життя сім'ї подружжям, право розподілити обов'язки у сім'ї, а також необхідність утверджувати повагу до будь-якої праці, яка робиться в інтересах сім'ї.

У зв'язку із цим інтерес представляє дослідження питання ведення домашнього господарства одним із подружжя, що, як правило, є результатом спільної домовленості.

Законодавець певною мірою подбав про те, щоб така домовленість не поставила одного з подружжя у невигідне становище, закріпивши правило, зокрема, про те, що ведення домашнього господарства є поважною причиною відсутності самостійного заробітку (доходу), за якого презумпція спільної сумісної власності зберігається (частина 1 статті 60 СК України); такі дії, як ведення домашнього господарства, можуть сприяти одержанню другим з подружжя премій, нагород і, як результат, слугувати підґрунтям визнання судом права на частку цієї премії, нагороди (частина 3 статті 57 СК України); ведення домашнього господарства, як істотна обставина, що перешкодила одному з подружжя одержати освіту, працювати, зайняти відповідну посаду, породжує право такої особи на утримання після розірвання шлюбу за умов та на строк, визначені частиною 4 статті 76 СК України. Остання норма свідчить про прагнення законодавця закріпити певний компенсаторний механізм для того з подружжя, хто, не здобувши освіту та не вибудувавши власну професійну кар'єру, взамін має право отримувати утримання від другого з подружжя протягом 3 років.

Достатність такого утримання є сумнівною, оскільки законодавець висунув умову про те, що той з подружжя, хто веде домашнє господарство, має потребувати матеріальної допомоги. При цьому законодавець закріпив у частині 4 статті 75 СК України критерії віднесення одного з подружжя до такого, який потребує матеріальної допомоги. Конституційний Суд України визнав неконституційною вказану норму. Так, Конституційний Суд України вбачає невиправданим законодавчо обмежувати розміром прожиткового мінімуму межу, у разі недосягнення якої особу вважають такою, що потребує матеріальної допомоги іншого з подружжя, оскільки таке обмеження не може вважатися об'єктивно оціненим, обумовленим індивідуальними потребами

[1] Публікацію підготовлено в рамках НДР «Справедливий перехід: Право на працю після війни. Гідна праця та повоєнна економіка України» (реєстраційний номер 0124U003120 від 24.05.2024), яка виконується за рахунок фінансування МОН в рамках міжнародного науково-технологічного білатерального співробітництва відповідно до Протоколу Чотирнадцятого засідання німецько-української робочої групи з науково-технологічного співробітництва між Міністерством освіти і науки України та Федеральним міністерством освіти та наукових досліджень Німеччини від 09.11.2023 р. і додатку до нього від 01.02.2024 р.

одного з подружжя, що потребує матеріальної допомоги, та є надмірним утручанням (регулюванням) держави у право на отримання матеріальної допомоги та забезпечення її у більшому розмірі, оскільки полягає в обмеженні реалізації такого права (звужує його реалізацію до кола осіб, що потребують матеріальної допомоги [2]. Враховуючи й інші умови реалізації права на утримання, закріплені частиною 4 статті 76 СК України, співмірність відмови від здобуття освіти та професійної діяльності на користь ведення домашнього господарства викликає обґрунтований сумнів. Разом з тим, подружжя вправі укласти договір про надання утримання одному з них, у якому визначити умови, розмір та строки виплати аліментів (стаття 78 СК України), у якому, як видається, можна закріпити умови і про утримання після розірвання шлюбу.

Що ж представляє собою ведення домашнього господарства? Якщо зробити невеличкий історичний відступ, то за §62, §63 Цивільного кодексу Галичини чоловіку, як голові подружнього союзу, належало управляти та займатися домашніми справами, а жінка повинна була йому допомагати в його комерційних та побутових справах, і наскільки цього потребував домашній устрій, сприяти виконанню його розпоряджень і виконувати їх [3, с. 41].

У науковій літературі радянського та пострадянського періоду при аналізі частини 2 статті 22 Кодексу про шлюб та сім'ю зверталась увага на те, що законодавець фактично прирівняв ведення домашнього господарства, виховання дітей до діяльності подружжя в суспільному секторі економіки (приватному, державному, комунальному)[4, с. 88]. При аналізі дефектів конструкції статті 60 СК України О.В. Дзера вказував, що у ній акцентується увага не на підставах виникнення права спільної сумісної власності, а на окремих обставинах, за наявності яких зберігається за подружжям режим спільності майна [4, с. 89].

Вище вказані положення частини 1 статті 60 СК України не мають гендерного розподілу ролей чоловіка та жінки, і така тенденція виправдано посилюється з часом. Цьому сприяють і зміни підходів до розуміння сім'ї у суспільстві, і законодавчі кроки на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, починаючи із статті 24 Конституції України, статті 7 СК України, Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» тощо.

Співзвучним досліджуваному є поняття домогосподарство (домашнє господарство), яким є сукупність осіб, які спільно проживають в одному житловому приміщенні або його частині, забезпечують себе всім необхідним для життя, ведуть спільне господарство, повністю або частково об'єднують свої кошти та витрачають їх. Ці особи можуть перебувати в родинних стосунках або стосунках свояцтва, не перебувати в будь-яких із цих стосунків або бути і в тих, і в інших стосунках. Домогосподарство може складатися з однієї особи [5, п.4]. Відповідне за змістом (за невеликими редакційними відмінностями) визначення домогосподарства закріплено у статтях 1 Законів України «Про Всеукраїнський перепис населення» та «Про сільськогосподарський перепис», у статті 173^{-2} Кодексу законів про працю, який було доповнено главою XI-А «Праця домашніх працівників» у квітні 2024 року [6;7;8].

У вказаних нормативних актах домогосподарство позначає сукупність осіб[1], що, враховуючи також сферу дії цих актів, не дає відповіді на питання про термін «домашнє господарство» як діяльність. Вказане визначення домогосподарства включає в себе ведення спільного господарства, що сприймається як спроба виділити ознаку спільності, як одну з основних для характеристики домогосподарства. Така спільна діяльність ведеться в одному житлі, що змістовно наближує сприйняття спільного та домашнього господарства, оскільки у загальновживаному розумінні «домашній» означає, зокрема, такий, що пов'язаний з домом, виконується вдома, обслуговує один дім (родину).

[1] Законодавче закріплення того, що домогосподарство може складатись з однієї особи, не відповідає визначенню домогосподарства як сукупності осіб, але подібна практика поширення правила має місце, до прикладу, і у статті 3 СК України – права члена сім'ї має одинока особа.

Конституційний Суд України у своєму рішенні оперує терміном «ведення спільного господарства» (стаття 64 Житлового кодексу) та вказує, що умовою визнання членом сім'ї є, серед іншого, ведення з суб'єктом права на пільги щодо оплати житлово-комунальних послуг спільного господарства, тобто наявність спільних витрат, спільного бюджету, спільного харчування, купівлі майна для спільного користування, участі у витратах на утримання житла, його ремонт, надання взаємної допомоги, наявність усних чи письмових домовленостей про порядоккористування житловим приміщенням, інших обставин, які засвідчують реальність сімейних відносин [9].

Таким чином низка питань, пов'язаних із веденням домашнього господарства, потребують додаткового вивчення, зокрема, вельми цікавим є порівняння домашньої праці домашнього працівника, який працює за трудовим договором, та того з подружжя, хто займається веденням домашнього господарства, але це потребує окремого висвітлення та буде предметом подальшої наукової розробки цієї проблематики.

Список використаних джерел:

1. Сімейний кодекс України від 10 січня 2002 року (із змінами) .-URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14#Text
2. Рішення Конституційного Суду України від 29 жовтня 2024 року № 1-р/2024 у справі за конституційним поданням Верховного Суду про відповідність Конституції України (конституційність) частини четвертої статті 75 Сімейного кодексу України (Справа № 1-1/2023(72/23).-URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va01p710-24?find=1&text=%D0%B2%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F#Text
3. Цивільний кодекс Галичини: пер. з нім. Мар'яна Мартинюка, Олени Павлишинець.- Івано-Франківськ: Вавилонська бібліотека, 2017. -С. 41.- 272 с.
4. Науково-практичний коментар. Сімейний кодекс України за заг.ред. Т.В. Бондар, О.В. Дзери. Київ, Юрінком Інтер, 2020. 552 с.
5. Інструкція з ведення погосподарського обліку в сільських, селищних та міських радах, затверджена Наказом Державної служби статистики України від 11.04.2016 № 56.-URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0689-16#Text
6. Закон України «Про Всеукраїнський перепис населення» від 19 жовтня 2000 року.- URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2058-14#Text
7. Закон України «Про сільськогосподарський перепис» від 23 вересня 2008 року.- URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/575-17#Text
8. Кодекс законів про працю (із змінами).- URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text
9. Рішення Конституційного Суду України (справа про офіційне тлумачення терміна "член сім'ї") від 3 червня 1999 року№ 5-рп/99 у справі № 1-8/99.-URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v005p710-99#Text

Наталія Філатова-Білоус
кандидатка юридичних наук, доцентка,
кафедри цивільного судочинства,
арбітражу та міжнародного приватного права
Національного Юридичниго Університету
імені Ярослава Мудрого,
м. Харків, Україна
filatovaukraine@gmail.com
ORCID 0000-0003-4243-3990

ОНЛАЙН АКАУНТИ ТА ПРАВО ВЛАСНОСТІ: ЧИ ЗУСТРІНУТЬСЯ КОЛИ-НЕБУДЬ ЦІ КОНЦЕПЦІЇ?

Онлайн акаунти з технічної точки зору являють собою комбінацію даних (часто у формі URL-адреси), яка використовується для ідентифікації власника акаунта в мережі Інтернет [1]. Крім цього, онлайн акаунти використовуються як засоби доступу до різноманітних онлайн послуг, і в цьому значенні вони містять дані, які необхідні власникам акаунтів для забезпечення такого доступу. Такими даними найчастіше є логін і пароль, що використовуються для авторизації користувачів. Нарешті, акаунти часто виступають засобами зберігання різноманітних даних користувача або третіх, тому їх ще називають «кіберпростором усередині кіберпростору» [2, 202 с.]. Таким чином, поняття «онлайн акаунт» є доволі широким і охоплює велику кількість різноманітних видів акаунтів, які можуть виконувати різні функції і бути призначеними для зберігання різної інформації. Тому акаунти в соціальних мережах, на платформах для знайомств, ігрових платформах, а також акаунти електронних пошт, криптогаманці тощо з технічної точки зору мають однакову природу, а тому об'єднуються поняттям «онлайн акаунт» попри їхнє різне призначення та функціональні характеристики.

Безсумнівним є той факт, що в сучасному світі онлайн акаунти все частіше набувають майнову цінність, яка може бути доволі високою. Зокрема, велику майнову цінність можуть мати ігрові акаунти, оскільки їхні власники витрачають чимало коштів на придбання різноманітних ігрових активів («мечів», «щитів», «життів» для свого персонажа тощо) і найчастіше не мають змоги використовувати їх поза грою. Акаунти в соціальних мережах теж можуть мати значну цінність, особливо якщо їх власники мають широку аудиторію, яка потенційно є маркетинговим майданчиком для просування товарів. Тому в сучасному світі все частіше виникають спори про поділ акаунтів між подружжям, про спадкування акаунтів померлих осіб, про долю акаунтів у разі банкрутства компанії, яка ними володіла тощо. Як наслідок, у сучасній юриспруденції постає питання про правову природу онлайн акаунтів і їхню здатність виступати об'єктом цивільних прав. Хоча питання щодо розпорядження онлайн акаунтами почало виникати ще на початку 2000-х років, на сьогодні ще не виокремилося не те що єдиного підходу до цього питання, а й хоча б якоїсь усталеності у цьому питанні. Фактично можна констатувати наявність трьох підходів, що були сформульовані в судовій практиці, законодавстві та юридичній доктрині зарубіжних країн.

Перший підхід розглядає акаунти як місце зберігання даних (контенту) їх власників і заперечує можливість розглядати акаунти як самостійні об'єкти цивільних прав. Такий підхід підтримується у спадковому законодавстві США. Зокрема, в 2015 році в США було прийнято Переглянутий Загальний закон про довірений доступ до цифрових активів (RUFADAA), який, зокрема, визначає порядок спадкування об'єктів, що містяться в акаунтах. Такими об'єктами можуть бути цифрові активи (фото, відео, музичні файли померлого тощо) електронна комунікація померлого (його листування з іншими користувачами) та каталог електронної комунікації (перелік осіб та адрес, з якими листувався власник акаунту). Залежно від того, яку саме категорію об'єктів хочуть отримати спадкоємці, а також від того, хто саме запитує доступ до такої категорії об'єктів (довірчий власник, що діє від імені померлого, адміністратор спадщини, самі спадкоємці тощо) вказаний Закон визначає режим та умови доступу цих осіб до

цих об'єктів [3]. Утім примітно, що цей закон принципово заперечує можливість передання акаунтів як таких спадкоємцям чи будь-яким іншим особам – передаватися можуть лише дані з акаунтів.

Другий підхід, навпаки, визнає онлайн акаунти в якості самостійних об'єктів, які можуть передаватися від однієї особи до іншої, однак лише як об'єкти договірного правовідношення між власником акаунту та сервіс-провайдером, який створює акаунт на своїй платформі. Такий підхід був розроблений у судовій практиці Німеччини і вперше був сформульований у рішенні Федерального суду справедливості Німеччини. Справа, яка розглядалася судом, стосувалася трагічної ситуації – мати юної дівчини, що покінчила життя самогубством, хотіла довідатися, чому вона це зробила, а тому просила соціальну мережу Facebook передати їй акаунт її дочки для ознайомлення з її особистим листуванням. Однак компанія відмовила жінці, посилаючись на умови Угоди з користувачем, які не передбачали можливості передання акаунтів спадкоємцям. Тому мати звернулася до суду, і остаточним рішенням у цій справі Федеральний суд справедливості дійшов висновку, що оскільки мати є універсальним правонаступником своєї дочки, то вона автоматично замінює дочку в усіх правовідносинах, учасником яких була дочка. Тому мати набуває прав та обов'язків сторони договору з мережею Facebook, а отже компанія повинна передати матері акаунт її померлої дочки [4].

Нарешті, третій підхід розглядає онлайн акаунти як самостійний цифровий актив (цифрову річ), на яку поширюється право власності. Вперше цей підхід було використано в судовій практиці США при розгляді справ про банкрутство. У таких справах нерідко виникало питання про облік і розпорядження бізнес-акаунтами компанії-банкрута, і суди виробили підхід, згідно з яким бізнес-акаунти в соціальних мережах є власністю таких компаній [5]. Нещодавно подібний підхід було втілено і на законодавчому рівні в деяких країнах. Так, у Республіці Молдова після рекодифікації Цивільного кодексу було запроваджено поняття «цифрова річ», одним із видів якої є онлайн акаунти [6]. З цього можна зробити висновок про те, що такі акаунти є чимось на кшталт речі, яка існує в цифровому середовищі, а значить, до них можуть бути застосовані окремі положення про право власності.

Втім жоден із цих підходів не можна назвати досконалим. Перший підхід, який розглядає акаунти лише як місце зберігання даних, унеможливлює будь-які способи відчуження акаунтів як таких. Другий підхід, який розглядає акаунти як об'єкти виключно договірних правовідносин, ставить можливість їх передання і відчуження у залежність від змісту договорів між власником акаунту і сервіс-провайдером, який створив для нього цей акаунт. Враховуючи те, що часто такі договори містять заборону на розпорядження акаунтами без відома сервіс-провайдерів, у більшості випадків такий підхід призводитиме до неможливості розпорядження акаунтами як такими. Нарешті, третій підхід являє собою іншу крайність, надаючи власникам акаунтів занадто багато повноважень щодо розпорядження своїми акаунтами, нівелюючи при цьому той факт, що акаунти часто можуть містити конфіденційну і приватну інформацію про третіх осіб (як, наприклад, акаунти на платформах для пошуку пари).

З огляду на це в сучасному праві назріла необхідність для формулювання обґрунтованих і детальних підходів до регулювання обороту онлайн-акаунтів. Ці підходи мають враховувати те, що акаунти можуть містити різні дані своїх власників та третіх осіб, а тому розпорядження акаунтами не повинно призводити до порушення конфіденційності такої інформації. Крім цього, такі підходи не повинні ставити можливість розпорядження акаунтами від умов договорів між користувачами і сервіс-провайдерами, адже найчастіше ці умови прописуються сервіс-провайдерами без можливості їх зміни за ініціативи користувачів. Нарешті, підходи до регулювання обороту онлайн-акаунтів мають враховувати об'єктивні економічні реалії – те, що акаунти часто мають значну майнову вартість, а тому можливість розпорядження ними є важливою складовою гарантій майнових прав учасників приватних правовідносин.

Список використаних джерел:

1. К.Г. Некіт, Поняття та правова природа акаунту в соціальній мережі., *Часопис цивілістики*. 2018/30. pp. 60-66.
2. P. Palka, Virtual property: towards a general theory. PhD. Florence: European University Institute. p. 202. Available at http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/49664/Palka_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
3. Revised Uniform Fiduciary Access to Digital Assets Act. Enactment history. Available at https://www.uniformlaws.org/committees/community-home?communitykey=f7237fc4-74c2-4728-81c6-b39a91ecdf22.
4. *BGH*, 12 July 2018 – III ZR 183/17, ECLI:DE:BGH:2018:120718UIIIZR183.17.0
5. *In re CTLI LLC*, 528 B.R. 359 (Bankr. S.D. Tex. 2015).
6. Гражданский кодекс Республики Молдова № 1107 от 06-06-2002. Available at https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=125043&lang=ru.

Ярослава Фляжнікова
докторка філософії, доцент кафедри соціально-економічних дисциплін
Комунального закладу вищої освіти «Барський гуманітарно-
педагогічний коледж імені Михайла Грушевського»
(м. Бар, Україна)
av920024@mail.gov.ua
ORCID 0000-0001-9311-3933

ЗАХИСТ ОСОБИСТИХ НЕМАЙНОВИХ ПРАВ ЛЮДИНИ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Проблематика захисту особистих немайнових прав людини, в цифрову еру, стає все більш актуальною завдяки швидкому розвитку технологій і збільшенню кількості цифрових інформаційних потоків. При цьому, дослідження даної тематики – є надзвичайно важливим, оскільки цифрові технології впливають на всі аспекти нашого життя. Невипадково, у наш час, в період цифрової ери, *права людини, у тому числі й особисті немайнові, неодноразово порушуються. При цьому, цифровізація у багатьох країнах світу, в тому числі й в Україні, постійно зростає.*

Загалом, правове регулювання особистих немайнових прав передбачено на конституційному рівні [1]. Утім, на основі огляду спеціальної літератури, необхідно зазначити, що сфера безпосереднього визначення особистих немайнових прав у процесах цифровізації потребує законодавчого закріплення. Відтак, саме це сприятиме захисту даної категорії основоположних прав людини від протиправних посягань. На основі цього, важливо звернути увагу на проблему класифікації особистих немайнових прав людини.

У національній правовій доктрині можна зустріти різні підходи до класифікації особистих немайнових прав. Зокрема, у дисертаційному дослідженні Федюк Л.В., обґрунтовує, що особисті немайнові права слід класифікувати за: 1) суб'єктами, що є носіям права («ті, що можуть належати тільки фізичним особам; ті, що можуть належати юридичним особам; ті, що можуть належати і фізичним особам, і юридичним особам»; 2) сферою реалізації («гуманітарні; особистісні; інформативні; соціальнокультурні; демократизаторські»; 3) призначенням в праві («первинні – визначають основний обсяг повноважень; похідні – доповнюють, конструюють первинні»); 4) їхніми зв'язками з іншими галузями законодавства («конституційні; адміністративні; трудові; сімейні; житлові; екологічні тощо») [3, с. 11].

Не із усіма вказаними критеріями для класифікації особистих немайнових прав можна погодитися. Так, у першому критерії не враховано таких суб'єктів як територіальна громада та держава, які теж є учасниками цивільних правовідносин, можуть мати окремі особисті немайнові права. Щодо поділу особистих немайнових прав на сфери, то доволі спірним є виділення «демократизаторських», так як в умовах верховенства права всі особисті немайнові права не можуть суперечити основним принципам права, відповідно всі вони повинні бути такими, які здійснюються у демократичному суспільстві, а якщо і обмежуються то на правових засадах, у тому числі пропорційності [2, С. 237].

Більше того, в умовах цифровізації відбуваються зміни у класифікації особистих немайнових прав, зокрема при поділі їх за змістом, зокрема, до них можна віднести: загальні особисті немайнові права фізичної особи (включають два підвиди – особисті немайнові права, які забезпечують природне існування фізичної особи та особисті немайнові права, що забезпечують соціальне буття фізичної особи); загальні особисті немайнові права юридичної особи (право на найменування, на інформацію, на ділову репутацію тощо); спеціальні особисті немайнові права фізичної особи (виникають у різних сферах суспільних правовідносин – медичних, освітніх, сімейних, інтелектуальної власності тощо); особисті немайнові права фізичних та юридичних осіб, особливості змісту яких обумовлені цифровізацією (зокрема, має місце як трансформація

класичних прав, наприклад право на інформацію, а також зумовлює появу нових прав зумовлених розвитком та застуванням віртуальної реальності та інших технологій) [2, С. 238].

Отже, в цифровому світі особисті дані можуть бути збережені, оброблені та використані без належного контролю та згоди на це їх власника. Відтак, важливою постає необхідність щодо розроблення та впровадження ефективних механізмів захисту особистих немайнових прав людини у період цифрової ери.

Деякі засоби захисту особистих немайнових прав у цифрову еру включають в себе:

законодавство про захист даних: законодавчі органи повинні приймати закони та регулювати сферу захисту особистих даних, щоб забезпечити конфіденційність та безпеку даних громадян;

кібербезпеку: захист від кібератак та кіберзлочинів допомагає зберегти особисті дані в безпеці та уникнути їх незаконного використання;

правову свідомість – важливо навчати громадян про їхні цифрові права та якими способами захищати свою приватність та безпеку в онлайн-середовищі;

правову культуру – підприємства, установи та організації, а також їх посадові особи повинні дотримуватись етичних стандартів у зборі, збереженні та використанні особистих даних.

Тому, загальносвітові стандарти, законодавство та ефективні механізми контролю є ключовими для забезпечення захисту особистих немайнових прав людини в цифрову еру. Так, захист особистих немайнових прав людини в цифрову еру вимагає спільних зусиль діяльності

органів виконавчої та законодавчої влади для забезпечення прозорості, конфіденційності та безпеки в цифровому світі.

Список використаних джерел:

1. Конституція України, прийнята на п’ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України.* 1996. № 30. Ст. 141.
2. Менджул М.В., Фазикош В.Г. Підходи до класифікацій особистих немайнових прав в умовах цифровізації. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство».* URL: https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2023/11/43.pdf (дата звернення: 21.09.2024).
3. Федюк Л.В. Система особистих немайнових прав у цивільному праві: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: 12.00.03. Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. К., 2006. 19 с.

Роксолана Ханик-Посполітак
кандидатка юридичних наук, доц.,
доцентка кафедри приватного права
Національного університету «Києво-Могилянська академія»
(м. Київ, Україна)
Khanyk-pospolitak@ukma.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-6185-7479

НЕДЕРЖАВНЕ ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ У ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ З ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ[1]

Питання реформи пенсійного забезпечення та відповідно отримання громадянами України гідної пенсії обговорюється вже дуже багато років. І погоджуємося з думкою С.О. Шевченко, що «пенсійне законодавство України постійно перебуває у стані реформування. Законодавець так і не зміг провести цілісну, комплексну пенсійну реформу, і розтягнув її у часі (на понад 30 років) і вона ще не завершена». [1, с. 1217]

Ще більш гостро необхідність реформи пенсійного забезпечення може постати в найближчі роки та повоєнний стан, оскільки кількість осіб, які б наповнювали Пенсійний фонд України необхідними коштами для подальшої виплати пенсії лише зменшується. Також війна виснажує потенційні джерела наповнення Пенсійного фонду. А кількість пенсіонерів зростає. Станом на 1 жовтня 2024 року в Україні 10.34 млн.[2]

Пенсія (як складова на соціальне право) це саме те на що мають право громадяни у старості відповідно до ст. 46 Конституції України.[3]

Пенсійне забезпечення фізичних осіб повинно бути не лише обов'язком держави. Державна пенсія повинна бути лише одним з джерел для забезпечення людини на гідне життя на пенсії.

Усім відомо, що у світі існує три різновиди способів отримання фізичною особою пенсії при досягненні відповідного віку, які включають публічну та приватну складову. В різних джерелах їх називають по-різному – стовпи, рівні: перший рівень – солідарна система (державна пенсія); другий – загальнообов'язкова накопичувальна система та третій – система недержавного пенсійного забезпечення. Україна також обрала таку систему ще на початку 2000-х років.

Пенсійне забезпечення регулюється цілою низкою законодавства, а саме: перший рівень Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [4], третій – Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» [5]. Як відомо другий рівень в Україні так і не отримав свого правового регулювання й не існує на даний час.

Усі три рівні напряму пов'язані з трудовими правовідносинами. Оскільки саме відрахування для майбутньої пенсії відбуваються при наявності в першу чергу, трудових правовідносин. Трудові правовідносини врегульовані цілою низкою трудового законодавства. Трудове законодавство перебуває в процесі реформування. Особливий вплив на його реформування має війна.

Відповідно й законодавство про пенсійне забезпечення яке перебуває у прямому взаємозв'язку з трудовим законодавством потребує реформування, особливо про другий і третій рівень. Оскільки тягар забезпечення фізичних осіб пенсією має, на нашу думку, зміститися з обов'язку лише держави й на обов'язок роботодавців та самим працівників забезпечити гідною пенсією.

[1] *Публікацію підготовлено в рамках НДР «Справедливий перехід: Право на працю після війни. Гідна праця та повоєнна економіка України» (реєстраційний номер 0124U003120 від 24.05.2024), яка виконується за рахунок фінансування МОН в рамках міжнародного науково-технологічного білатерального співробітництва відповідно до Протоколу Чотирнадцятого засідання німецько-української робочої групи з науково-технологічного співробітництва між Міністерством освіти і науки України та Федеральним міністерством освіти та наукових досліджень Німеччини від 09.11.2023 р. і додатку до нього від 01.02.2024 р.*

При реформуванні пенсійного законодавства, зокрема третього рівня, повинні обов'язково братися до уваги вимоги законодавства ЄС та Організації економічного співробітництва та розвитку (OECD). Саме OECD розробило «Основні принципи регулювання недержавного пенсійного забезпечення». [6] Основний актом який здійснюється регулювання недержавного пенсійного забезпечення в ЄС є Директива (ЄС) 2016/2341 Європейського Парламенту та Ради від 14 грудня 2016 року «Про діяльність та нагляд за установами професійного пенсійного забезпечення ((IORPs)» [7] Право на соціальний захист (куди входить пенсія) є одним важливих прав у ЄС. У ст. 34 Хартії основоположних прав Європейського Союзу визначається, що ЄС поважає право на соціальне забезпечення та соціальні послуги, що забезпечують захист, у тому числі у випадках залежності та похилого віку, на основі правил ЄС та національних законів і практики.

При цьому, на нашу думку, потрібно не просто внести зміни у надто застарілий Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення», а розробити повністю нову редакцію. Тобто зміни не повинні бути «косметичними». І саме в такому напрямку зараз відбувається напрацювання Концепції про реформування недержавного пенсійного забезпечення.

Основні питання, які постають перед робочою групою, це організаційно-правова форма НПФ, відповідальність НПФ, персоніфікований облік учасників, шляхи перетворення діючих НПФ в нові та інше.

Безумовно, що правове врегулювання питання недержавного пенсійного забезпечення буде не достатнім. Держава змушена буде докласти зусиль щоби популяризувати НПЗ. Однак, якщо у громадян не буде доходів, то будь-яка популяризація не досягне успіху.

То ж недержавне пенсійне забезпечення істотно пов'язане з трудовим законодавством.

Список використаних джерел:

1. Шевченко С. (2022). Генезис правового регулювання пенсійного забезпечення в України, *Public Administration and Regional Development*, (18), 1205-1221. https://doi.org/10.34132/pard2022.18.11 (дата звернення 27.10.24)
2. Скільки українців отримують пенсії понад 10 тис. грн: невтішна статистика**,** URL: https://glavcom.ua/economics/personal-money/skilki-ukrajintsiv-otrimujut-pensiji-ponad-10-tis-hrn-nevtishna-statistika-1026137.html#google_vignette (дата звернення 27.10.24)
3. Конституція України, URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#n4235 (дата звернення 27.10.24)
4. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, Закон України, URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text (дата звернення 27.10.24)
5. Про недержавне пенсійне забезпечення, Закон України, URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1057-15#Text (дата звернення 27.10.24)
6. OECD Core Principles of Private Pension Regulation, URL: https://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/oecd-core-principles-of-private-pension-regulation_c950bb36-en (дата звернення 27.10.24)
7. Directive (EU) 2016/2341 of the European Parliament and of the Council of 14 December 2016 on the activities and supervision of institutions for occupational retirement provision (IORPs), URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016L2341 (дата звернення 27.10.24)

Світлана Черноус
кандидатка юридичих наук, доц.,
доцентка кафедри трудового права та права
соціального забезпечення ННІ права
Київського національного університету імені Тараса Шевченка,
Директор Центру соціального права ННІ права
Київського національного університету імені Тараса Шевченка
(м. Київ, Україна)
chernouss@ukr.net ; svitlana.chernous@knu.ua
ORCID - 0000-0003-0226-1696

ДО ПИТАННЯ ПРО ЦИФРОВІЗАЦІЮ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ПРАВОВІ АСПЕКТИ

На початку XXI століття у правовий лексикон увійшов термін «цифровізація». Такі поняття, як цифрова економіка, цифрове суспільство, цифровий документ, цифровий підпис, цифрова послуга, цифрова компетентність та інші набули широко розповсюдження як у правових дослідженнях, так і в законодавстві. Не стало виключенням і трудове законодавство та право. Як справедливо стверджується у науковій літературі, цифровізація може торкатися всіх елементів трудових відносин: суб'єктів, об'єктів, змісту, способів захисту тощо, однак щоб з'ясувати вплив цифровізації на трудові відносини, потрібно враховувати їх специфіку [1, с. 310].

Значення терміну цифровізація також знайшло своє закріплення на рівні різних правових актів. Зокрема цифровізація розглядається як «насичення фізичного світу електронно-цифровими пристроями, засобами, системами та налагодження електронно-комунікаційного обміну між ними, що фактично уможливлює інтегральну взаємодію віртуального та фізичного, тобто створює кіберфізичний простір» [2], або як «процес впровадження цифрових технологій у всі сфери суспільного життя» [3]. Дійсно, процес впровадження цифрових технологій суттєво відбився на правовому регулювання трудових відносин. Під впливом процесу цифровізації законодавство про працю зазнало суттєвих змін, починаючи від запроваджених новітніх для трудового права способів обміну інформацією між сторонами трудових правовідносин (наприклад, ознайомлення працівника з локальними актами допускається з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронних комунікаційних мереж з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису), до нових форм організації праці та видів трудового договору (трудовий договір про дистанційну роботу), а також виникнення нових видів правовідносин комплексної юридичної природи (робота гіг-спеціалістів на підставі гіг-контрактів).

Варто відмітити, що переважна більшість змін, обумовлена цифровізацією, торкнулася правового регулювання саме індивідуальних трудових відносин, що ж до колективних трудових відносин – такі зміни мають переважно фрагментарний характер (наприклад, для повідомної реєстрації колективного договору, угоди сторони подають примірник угоди (договору) разом із додатками та супровідним листом у вигляді оригіналу паперового документа з прошитими і пронумерованими сторінками або у вигляді оригіналу електронного документа з пов'язаними з ним кваліфікованими електронними підписами, або у вигляді електронної копії оригіналу паперового документа (фотокопії), засвідченої кваліфікованою електронною печаткою) [4].

Зауважимо, що специфіка колективних трудових відносин обумовлена тим, що переважна більшість рішень приймається безпосередньо суб'єктом таких правовідносин – трудовим колективом на загальних зборах або конференції, або представниками трудового колективу – профспілкою чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, або, якщо йдеться про колективні трудові спори – органами по вирішенню колективних трудових спорів. Як правило, рішення, відповідно до вимог закону, приймаються шляхом голосування. Очевидним є те, що скликання та проведення загальних зборів трудового колективу чи

конференції, проведення голосування, підрахунок голосів тощо потребують значного часу, вимагають здійснення великої організаційної роботи та потребують певних матеріальних витрат (наприклад, оренда приміщення, друк бюлетенів тощо). Крім того в умовах, коли є загроза життю, здоров'ю чи нормальним життєвим умовам людей (пандемія, воєнний стан, інші ситуації, які потребують забезпечення безпеки) здійснення таких заходів фактично паралізовано або є доволі ризикованим.

Аналіз низки законів, які сьогодні регулюють колективні трудові відносини: Закон України «Про колективні договори і угоди» [5], Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [6], Закон СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» [7] не містять норм, які б дозволили оптимізувати проведення загальних зборів трудового колективу чи конференції, роботу органів по вирішенню колективних трудових спорів тощо. Навіть Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [8] містить норми про альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації тільки в розрізі індивідуальних трудових правовідносин.

На нашу думку, цифровізація беззаперечно має вплинути на правове регулювання колективних трудових відносин. Тенденції щодо цифровізації колективних трудових правовідносин вже сьогодні спостерігаються у нормах актів, які мають змінити діючі сьогодні закони. Так, Закон України «Про колективні угоди та договори» [9] містить положення про те, що загальні збори (конференція) працівників можуть бути проведені в онлайн форматі за допомогою технічних засобів зв'язку (абз. 4 ч. 1 ст. 22). Проєкт Закону України «Про колективні трудові спори» [10] передбачає, що «рішення про оголошення та висунення вимог страйку приймається загальними зборами (конференцією) працівників … шляхом голосування та/або шляхом збору підписів працівників, у тому числі електронних підписів з використанням засобів електронної комунікації з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису» (ч. 1 ст. 39), чи «орган (особа), уповноважений(а) на керівництво страйком … оперативно інформує працівників у погоджений з ними спосіб, у тому числі з використанням засобів електронних комунікацій, про хід вирішення колективного трудового спору» (ч. 5 ст. 40). Отже, як бачимо, перші корки щодо цифровізації колективних трудових відносин зроблено. Однак, на наше переконання, має бути на рівні закону унормовано і інші питання, оптимізації яких може сприяти цифровізація, зокрема, питання прийняття рішень шляхом проведення онлайн (електронного) голосування. Крім того, якщо законом встановлено проведення таємного голосування, то мають бути встановлені і вимоги до програмного забезпечення (засобів), які гарантують анонімність і верифікованість такого голосування.

Варто зауважити й те, що електронне голосування є на сьогодні доволі розповсюдженою формою волевиявлення, яка використовується і при здійсненні різних видів опитування, і при проведенні виборів, референдумів та вирішенні інших питань. І багатьох зарубіжних країнах інструмент електронних виборів широко використовується (США, Канада, Австралія, Великобританія, Німеччина, Франція, Іспанія, Португалія, Італія, Норвегія, Швейцарія, Бельгія, Естонія) [11]. Тож, переконані, що використання такого інструменту електронної демократії не просто має свої перспективи у забезпечення належного функціонування колективних трудових правовідносин, а є необхідним.

Список використаних джерел

1. Гетьманцева Н.Д. Модифікація трудових відносин в умовах цифровізації. Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство». № 2 (2024). С. 309-313. DOI https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.02.53
2. Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації: Розпорядження Кабінету Міністрів

України від 17.01.2018 № 67-р URL. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80#Text
3. Про Національну програму інформатизації: Закон України від 1 грудня 2022 року № 2807-IX URL. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2807-20/ed20221201#n32
4. Порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів: затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2013 р. № 115 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 768) URL. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/115-2013-%D0%BF#Text
5. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року № 3356-XII URL. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text
6. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР URL. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text
7. Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями: Закон СРСР від 17 червня 1983 р. № 9500-X URL. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v9500400-83#Text
8. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України 15 березня 2022 року № 2136-IX URL. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text
9. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23 лютого 2023 року № 2937-IX URL. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Tex
10. Про колективні трудові спори: Проєкт Закону України № 12034 від 16.09.2024 URL. https://itd.rada.gov.ua/BILLINFO/Bills/Card/44879
11. А як у них? Електронне голосування. 08 серпня 2018 року. URL. https://rada.oporaua.org/analityka/a-iak-u-nykh/23280-a-iak-u-nykh-elektronne-holosuvannia

Сергій Шандрук
кандидат наук з державного управління,
старший викладач кафедри соціально-економічних дисциплін
Комунального закладу вищої освіти
«Барський гуманітарно-педагогічний коледж
імені Михайла Грушевського»
(м. Бар, Україна)
sandruks390@gmail.com

ПРЕВЕНТИВНИЙ ХАРАКТЕР АДМІНІСТРАТИВНО-ПОПЕРЕДЖУВАЛЬНИХ ЗАХОДІВ

Заходи адміністративно-правового примусу пов'язані з певними обмеженнями прав та свобод особи, тому підстави, порядок їх використання та застосування потребують належного правового врегулювання й створення належних правових засад.

Адміністративно-попереджувальним заходам завжди притаманний превентивний характер, оскільки вони направлені на недопущення можливих правопорушень та запобігання шкідливим наслідкам будь-яких надзвичайних ситуацій (катастроф, аварій, стихійних лих тощо). Крім того, у Кодексі України про адміністративні правопорушення існує стаття 6 «Попередження адміністративних правопорушень», яка передбачає здійснення профілактичних заходів, визначає їх мету і суб'єктів [1]. Однак, значна кількість заходів, що відносять до адміністративно-попереджувальних, мають іншу юридичну природу. А саме, спрямування не на попередження правопорушення, а на встановлення особи правопорушника або на виявлення самого факту правопорушення (наприклад, перевірка документів у громадян, зупинка автотранспорту, поверхнева перевірка, входження працівників поліції на земельні ділянки, в жилі та нежилі приміщення, особистий огляд тощо).

Ці заходи передують застосуванню інших заходів примусу, спрямованих вже проти осіб, котрі вчинили проступок. Вони застосовуються у різних сферах діяльності, але у своїй більшості мають відомчий характер. Ці заходи застосовуються різними суб'єктами, які здійснюють компетенцію контрольно-наглядового характеру, але можуть застосовуватися і органами із загальною управлінською компетенцією.

Оскільки адміністративно-попереджувальні заходи є елементом адміністративного примусу, то вони здійснюються в примусовому порядку, тобто в процесі односторонньої реалізації владних повноважень. Але серед усіх визначених чинним адміністративним законодавством владно-примусових заходів найменше обмежують права і свободи осіб. Вони забезпечують позитивне, організоване функціонування правовідносин шляхом усунення, недопущення виникнення умов для вчинення правопорушень, при умові, що протиправні наміри не набули активної форми. Ці заходи полягають у моніторингу, перевірці дотримання законодавства та вжитті невідкладних дій щодо недопущення у подальшому протиправної поведінки [2, с. 440].

Підставами застосування цих заходів іноді є причини, що об'єктивно не залежать від суб'єкта та його поведінки (наприклад, реквізиція може застосовуватися при стихійному лихові; використання посадовими особами транспортних засобів, що належать організаціям та громадянам, має місце в разі необхідності переслідування злочинця тощо). Підставами застосування інших попереджувальних заходів може бути настання умов, які, хоч і не є результатом вчинення конкретного правопорушення особою, але безпосередньо пов'язані з його попередньою поведінкою, яка вказує на можливість вчинення правопорушення (наприклад, вилученні мисливської та іншої вогнепальної зброї і боєприпасів до неї при систематичному порушенні громадського порядку та зловживанні спиртними напоями, або застосування адміністративного нагляду).

Таким чином, адміністративно-попереджувальні заходи – це сукупність примусових

засобів та способів превентивного характеру, що застосовуються спеціально на це уповноваженими суб'єктами владних повноважень з метою попередження можливих правопорушень, обставин, що загрожують громадській та особистій безпеці осіб та запобіганню інших шкідливих наслідків надзвичайних ситуацій.

Г.П. Бондаренко, серед адміністративно-попереджувальних заходів виокремлював три підгрупи (залежно від призначення і характеру обмеження): ті, що спрямовані на попередження правопорушень; ті, що перешкоджають ухиленню суб'єктів від виконання обов'язків та попереджувально-лікувальні [3, с. 169].

Ю.П. Битяк до загальних способів попередження відносить способи виховного характеру, контролю і нагляду, звернення громадян та примусу [4, с. 217].

У зв'язку з різноманітними напрямками публічного адміністрування окреслити весь перелік адміністративно-попереджувальних заходів доволі складно.

Але аналіз нормативних актів і спеціальної літератури дає можливість визначити приблизний перелік заходів адміністративного попередження:

1) перевірка документів; 2) взяття на облік і офіційне застереження осіб про неприпустимість протиправної поведінки; 3) особистий огляд і огляд речей; 4) поверхнева перевірка; 5) внесення подань до державних органів, підприємств, установ, організацій, посадовим особам про необхідність усунення причин та умов, які сприяли вчиненню правопорушень; 6) тимчасове обмеження доступу громадян на окремі ділянки місцевості (блокування районів місцевості, окремих споруд та об'єктів); 8) обмеження (заборона) руху транспорту і пішоходів на окремих ділянках вулиць і автомобільних доріг; 9) адміністративний нагляд за особами, звільненими з місць позбавлення волі; 10) поліцейське піклування; 11) використання транспортних засобів, а також засобів зв'язку, які належать підприємствам, установам, організаціям; 12) опечатування вимірювальних приладів та пристроїв; 13) опечатування приміщень, які використовуються як каси, місця зберігання документів, товарно-матеріальних цінностей; 14) вилучення для проведення аналізу проб продукції, призначеної для реалізації населенню; 15) примусовий привід для проведення медичного обстеження; 16) карантин; 17) припинення або тимчасова заборона перевезення (переміщення) підконтрольних вантажів через державний кордон; 18) відвідування підприємств, установ і організацій, проникнення до житла чи іншого володіння особи тощо [2, с. 442].

Таким чином, суб'єкти владних повноважень, застосовуючи адміністративно-попереджувальні заходи гарантують, забезпечують, створюють необхідні умови для своєчасного і належного дотримання норм чинного законодавства, а також відвертають можливі посягання на правопорядок, запобігають настанню небажаних наслідків, шкоди економічним, культурно-історичним та іншим охоронюваним законом інтересам держави та громадян України.

Список використаних джерел:

1. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 07.12.1984 р. № 8073-X. Дата оновлення: 14.10.2023. URL : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/80731-10.
2. Ткаля О. В. Адміністративно-правовий вплив на неправомірну поведінку: теоретичний аспект. Правовий вплив на неправомірну поведінку: актуальні грані : монографія / за ред. О. В. Козаченка, Є. Л. Стрельцова. Миколаїв : Іліон, 2016. С. 425–450.
3. Бондаренко Г. П. Адміністративна відповідальність. Львів: Вища школа, 1975. 169 с.
4. Адміністративне право України: підруч. / за заг. ред. Ю.П. Битяка. Київ: Юрінком Інтер, 2007. 544 с.

Тетяна Юзько
докторка філософії, доцентка
кафедри соціально-економічних дисциплін
Комунального закладу вищої освіти
«Барський гуманітарно-педагогічний коледж
імені Михайла Грушевського»
(м. Бар, Україна)
galtao@ukr.net
ORCID ID: 0000-0001-8368-0862

ВПРОВАДЖЕННЯ ЕЛЕКТРОННОГО СУДУ В УКРАЇНІ: ПОЗИТИВНІ ТА НЕГАТИВНІ АСПЕКТИ

Електронний суд – це сучасна форма судочинства, що забезпечує швидкість та доступність правосуддя, дозволяючи сторонам подавати документи та брати участь у процесі онлайн. Попри значні переваги, впровадження електронного суду супроводжується численними проблемами, пов'язаними з правовими, технічними та соціальними аспектами. Електронний суд у різних країнах є ключовим компонентом сучасного судочинства, що полегшує доступ до правосуддя для громадян, зменшує витрати на судові процеси та покращує прозорість системи. В Україні електронний суд почав активно розвиватися останніми роками, але процес його впровадження наштовхується на ряд перешкод, що уповільнюють перехід до повністю цифрового правосуддя. Розуміння та подолання цих проблем є важливими для ефективної реалізації правосуддя у сучасних умовах.

Важливим кроком у напрямі розвитку електронного суду в Україні є затвердження 11 грудня 2014 року Радою суддів України нової Стратегії розвитку судової системи в Україні на 2015–2020 роки. Напрям 4 Стратегії присвячений розвитку електронного правосуддя. У ньому визначено план заходів, які спрямовано на розв'язання двох основних стратегічних питань. Перше – доступ до правосуддя. Друге – використання інноваційних технологій та поліпшення судового процесу [1].

Згодом в Україні було ухвалено Закон «Про судоустрій і статус суддів» від 2 червня 2016 року № 1402-VIII, де в ст. 152 закріплено обов'язок впровадження електронного суду; здійснення заходів щодо організації обміну електронними документами між судами та іншими державними органами й установами [2].

Наступним кроком до створення електронного суду в Україні є ухвалення 3 жовтня 2017 року Верховною Радою України законопроєкту № 6232 «Про внесення змін до Господарського процесуального кодексу, Цивільного процесуального кодексу, Кодексу адміністративного судочинства України та інших законодавчих актів», відповідно до якого в Україні запроваджено Єдину судову інформаційно-телекомунікаційну систему [3]. А вже 17 серпня 2021 року, Вища рада правосуддя затвердила Положення про порядок функціонування окремих підсистем Єдиної судової інформаційно-телекомунікаційної системи [4]. На даному етапі охоплення звузилось до трьох базових підсистем. Тобто, Положення визначило порядок функціонування в судах та органах системи правосуддя підсистем «Електронний кабінет», «Електронний суд» та підсистеми відеоконференцзв'язку.

Відповідно до вище вказаного документу, «електронний суд» – це один із сервісів Єдиної судової інформаційно-телекомунікаційної системи, доступ до якого здійснюється після реєстрації користувачем Офіційної електронної адреси (Електронного кабінету). «Електронний суд» забезпечує обмін електронними документами між учасниками судового процесу. Дає можливість користувачеві подавати позовні заяви та інші передбачені законом процесуальні документи, що подаються до суду і можуть бути предметом судового розгляду, а також отримувати судові рішення та інші електронні документи [5, с. 112].

З одного боку єдина судова інформаційно-телекомунікаційна система дала змогу

забезпечити обмін документами в електронній формі між усіма учасниками судових процесів і судом, а також фіксування судового процесу та участь у судовому засіданні в режимі відеоконференції. А з іншого, правові засади електронного судочинства в Україні залишаються недостатньо розробленими. Існує низка нормативно-правових актів, які регулюють функціонування електронного суду, проте вони не повністю охоплюють усі аспекти. Законодавство часто не враховує швидкого розвитку інформаційних технологій, що призводить до застарілості норм. Як наслідок, правові колізії стають перешкодою для повноцінного використання електронного суду.

Позитивними аспектами існування електронного суду в Україні є те, що по-перше, електронне судочинство значно полегшує доступ до правосуддя, особливо для громадян, які проживають у віддалених регіонах. Можливість подавати документи онлайн і брати участь у судових засіданнях дистанційно зменшує потребу у фізичній присутності в суді. Це особливо важливо для маломобільних осіб, людей з обмеженими можливостями та мешканців регіонів із низькою транспортною доступністю. По-друге, Електронне судочинство зменшує бюрократичні процедури та пришвидшує процес обробки документів, оскільки документи подаються в електронному вигляді, проходять автоматичну реєстрацію і зберігаються у цифрових базах даних. Це дозволяє суддям та судовим працівникам оперативніше обробляти справи та ухвалювати рішення. У результаті знижується навантаження на судову систему, а час розгляду справи скорочується. По-третє, Електронне судочинство дозволяє значно скоротити витрати, пов'язані з паперовим документообігом, орендою приміщень для засідань та оплатою поштових послуг. Завдяки цифровому формату процесується зниження матеріальних витрат як для судових установ, так і для учасників процесу. Зменшення паперового документообігу також сприяє екологічній стійкості. По-четверте, Електронний суд підвищує прозорість процесу, оскільки всі дії в системі можуть бути легко відстежені і зафіксовані. Це створює умови для кращої відповідальності працівників суду, а також зменшує можливості для корупції, оскільки документи подаються і розглядаються в межах єдиної електронної системи, доступної для всіх учасників процесу.

Разом з тим, незважаючи на позитивні сторони нововведення, воно не позбавлене деяких недоліків. Серед них можна зазначити: електронне судочинство потребує певного рівня цифрової грамотності та наявності технічних засобів, таких як комп'ютери та інтернет. Це створює певний бар’єр для людей старшого віку, малозабезпечених верств населення та мешканців сільських районів, де інтернет-покриття є низьким. У результаті такі громадяни можуть опинитися в нерівних умовах, що обмежує їхній доступ до правосуддя; Недостатня уніфікація процедур та стандартизація систем між різними судовими інстанціями може призводити до проблем із сумісністю. Це ускладнює обмін інформацією між установами та призводить до помилок у процесі електронного документообігу. Крім того, у деяких судах може бракувати сучасного обладнання або програмного забезпечення, що ускладнює їх повноцінне функціонування; законодавство щодо електронного судочинства у багатьох країнах, включаючи Україну, досі розробляється та вдосконалюється. Нечітке регулювання окремих аспектів процесу може призводити до неоднозначного тлумачення норм, правових колізій та затягування процесів. Наприклад, в Україні все ще існують складнощі з процедурою подання електронного підпису, його правовою силою та застосуванням у судовій системі.

Підсумовуючи викладене, варто зазначити, що впровадження електронного суду та електронне судочинство має великий потенціал для покращення ефективності, доступності та прозорості правосуддя. Проте його впровадження вимагає врахування як позитивних, так і негативних аспектів, що дозволить ефективно реалізувати його переваги та мінімізувати ризики. Поступове усунення технічних, правових та соціальних проблем, а також розробка єдиних стандартів сприятимуть більш повній та надійній інтеграції електронного судочинства в судову систему.

Список використаних джерел

1. Стратегія розвитку судової системи в Україні на 2015–2020 роки. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vr071414-14#Text.
2. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 2 червня 2016 року № 1402-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text.
3. Про внесення змін до Господарського процесуального кодексу, Цивільного процесуального кодексу, Кодексу адміністративного судочинства України та інших законодавчих актів : Закон України від 3 жовтня 2017 року № 2147-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2147-19#Text.
5. Про затвердження Положення про порядок функціонування окремих підсистем Єдиної судової інформаційно-телекомунікаційної системи: Рішення Вищої ради правосуддя від 17.08.2021 № 1845/0/15-21. Офіційний вебпортал ВРУ. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1 845910-21.
6. Кайдашев Р. П. «Електронний суд» як ефективний засіб забезпечення права на перегляд судового рішення в разі втрати матеріалів адміністративної справи. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія : Право. 2014. Вип. 29(2.3). С. 110–114.

Іван Яцкевич
кандидат юридичних наук, доцент
завідувач кафедри приватного права
Національного університету «Києво-Могилянська академія»
(м. Київ, Україна)
ivan.yatskevych@ukma.edu.ua
ORCID https://orcid.org/0000-0002-9734-0671

ТРУДОВІ ПРАВА ТА ЛІБЕРАЛІЗАЦІЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙНИ ТА ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ[61]

Сучасний стан розвитку трудового законодавства України відзначається реформуванням правового регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану та приведенням національного законодавства у відповідність до права ЄС. Як відомо, курс на набуття Україною повноправного членства України в Європейському Союзі та в Організації Північноатлантичного договору закріплений у Конституції України [1].

З початком повномасштабної російської агресії проти України ще більше загострилося питання подальшого зближення України з Європейським Союзом, який надав політичну, економічну, соціальну та військову підтримку Україні у протистоянні агресору. Водночас процес реформування трудового законодавства розпочався задовго до запровадження воєнного стану та відповідно приведення трудового законодавства до вимог та умов економіки воєнного стану, хоча адаптація національного права у сфері соціальної політики та зайнятості до права ЄС відбувалася з певним відставанням.

Розуміння необхідності, а з позицій України – безальтернативності, європейської інтеграції нашої держави втілилося у конкретних та швидких кроках у напрямку повноправного членства в ЄС. Зрештою, 23 червня 2022 року, лідери 27 країн-членів ЄС ухвалили рішення про надання Україні статусу кандидата на членство в ЄС [2].

Згідно зі Звітом за результатами проведення первинної оцінки стану імплементації актів права Європейського Союзу (acquis ЄС) основні положення зазначених в Угоді про асоціацію України з ЄС зобов'язань про наближення національного законодавства до значної кількості директив ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей наразі вжеімплементовано до українського законодавства [3].

Варто погодитися з висловленою Мінекономіки позицією, що «адаптація трудового законодавства України до положень права ЄС сприятиме зміцненню економіки та підвищенню соціального захисту, а також погоджуються з необхідністю комплексного реформування законодавства про працю шляхом розширення стандартів у сфері охорони праці та прийняття нового Трудового кодексу України, який сприятиме впровадженню міжнародних стандартів на ринку праці та у сфері захисту прав працівників» [4].

Як відомо, відданість дотриманню прав людини, у тому числі трудових, закріплена як в Конституції України, так і в низці актів права ЄС, зокрема Хартії основоположних прав Європейського Союзу. Водночас на порядку денному досі залишається проблема збалансування соціальних та економічних прав [5], інтересів працівників та роботодавців, людини та бізнесу.

Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 внесено низку обмежень трудових прав людини в Україні, зокрема щодо укладення трудового договору (ст. 2), переведення та зміни істотних умов праці (ст. 3), розірвання трудового договору (ст. 4, 5), оплати праці (ст. 10), робочого часу (ст. 6) та часу відпочинку (ст.

[61] Публікацію підготовлено в рамках НДР «Справедливий перехід: Право на працю після війни. Гідна праця та повоєнна економіка України» (реєстраційний номер 0124U003120 від 24.05.2024), яка виконується за рахунок фінансування МОН в рамках міжнародного науково-технологічного білатерального співробітництва відповідно до Протоколу Чотирнадцятого засідання німецько-української робочої групи з науково-технологічного співробітництва між Міністерством освіти і науки України та Федеральним міністерством освіти та наукових досліджень Німеччини від 09.11.2023 р. і додатку до нього від 01.02.2024.

12). Такі обмеження стосуються не лише індивідуальних, але й колективних трудових прав людини (ст. 5, 14). Проте компетенція та інтереси роботодавців не зазнали істотних обмежень.

У межах процесу реформування трудового законодавства відбувається подальша його лібералізація, запровадження норм права, спрямованих на *номінальне* збалансування прав та інтересів роботодавців та працівників, а не *реальне*, оскільки можливості працівників та роботодавців у договірному регулюванні умов праці апріорі нерівні. Так, наприклад, основним сенсом інститут спрощеного регулювання трудових відносин є посилення договірного регулювання трудових відносин між працівником та роботодавцем, на засадах рівності сторін, однак сторони від самого початку нерівні. Очевидно, що такий режим може стосуватися лише досить вузького кола найманих працівників, які належать до числа високооплачуваних професіоналів.

Отже, аналіз тимчасового трудового законодавства воєнного часу навіть в умовах європейської інтеграції України вказує на посилення лібералізації трудового законодавства за рахунок обмеження прав та інтересів працівників як сторони трудового договору, яка й так є слабшою порівняно з роботодавцем. Навряд чи може сприяти підвищенню обороноздатності та спроможності національної економіки України послаблення ролі профспілок у регулювання трудових відносин як індивідуальних, так і колективних.

Тож цілком очевидним є те, що принципам та європейським стандартам соціальної Європи відповідатиме як раз реальне, а не номінальне збалансування прав та інтересів працівників та роботодавців в умовах відбиття російської агресії, захисту державності, а також відбудови повоєнної економіки України, створення умов для гідної праці людини в правовій, демократичній та соціальній державі.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28.06.1996, Закон № 254к/96-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text
2. Україна отримала статус кандидата на членство в ЄС. URL: https://www.kmu.gov.ua/news/ukrayina-otrimala-status-kandidata-na-chlenstvo-v-yes
3. Опубліковано звіт за результатами проведення первинної оцінки стану імплементації актів права Європейського Союзу (acquis ЄС) – селф-скринінгу (14.12.2023) URL: https://eu-ua.kmu.gov.ua/news/opublikovano-zvit-za-rezultatamy-provedennya-pervynnoyi-otsinky-stanu-implementatsiyi-aktiv-prava-yevropejskogo-soyuzu-acquis-yes-self-skryningu/
4. У Комітеті відбулося обговорення стану адаптації трудового законодавства України до положень права ЄС // Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів. 12 квітня 2024 року. URL: https://komspip.rada.gov.ua/news/main_news/76837.html
5. Garben, Sacha. Balancing fundamental social and economic rights in the EU: in search of a better method // *Quoting this publication: Vanhercke B., Ghailani D. and Spasova S. with Pochet P. (eds.) (2020) Social policy in the European Union 1999-2019: the long and winding road, Brussels, European Trade Union Institute (ETUI) and European Social Observatory (OSE), 230 p.*
6. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#n15

Вікторія Анатійчук
кандидатка юридичних наук, асистентка
кафедри приватного права
юридичного факультету
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича,
ORCID 0000-0002-8036-4351
v.anatiychuk@chnu.edu.ua

ПРОБЛЕМИ РОЗШИРЕННЯ ЦИФРОВОГО ПРОСТОРУ ТА ТРАНСФОРМАЦІЇ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН, ПОВ'ЯЗАНИХ З ПРАЦЕЮ.

Розширення цифрового простору та трансформація суспільних відносин, пов'язаних із працею, спричиняють суттєві зміни у способах організації праці, взаємодії працівників та роботодавців, а також у соціальних гарантіях. Попри позитивні аспекти, ці процеси створюють і низку проблем пов'язаних із нерівним доступом до цифрових технологій, низьким рівнем цифрової грамотності, нестабільністю трудових відносин, зміною соціальних гарантій, викликами дистанційної роботи, соціальною нерівністю та пошуком нових моделей регулювання відносин у сфері праці у цифровому середовищі, що потребує ретельного дослідження та подолання викликів і негативного впливу.

Засновник найбільшої соціальної мережі Facebook, Марк Цукенберг наступним чином охарактеризував вплив цифрового простору на суспільство: *«Сила цифрових технологій полягає в їх здатності об'єднувати людей, даючи їм голос і спільноту, де їх слухають»* [1]. Отже, цифровий простір можна описати як інтерактивне середовище, де відбувається обмін інформацією через інтернет і цифрові пристрої, такі як комп'ютери, смартфони, планшети. Воно включає соціальні мережі, освітні платформи, хмарні сервіси, месенджери та інші цифрові інструменти. Однак, нерівний доступ до цифрових технологій та інформації, створює перешкоду для розвитку та самореалізації усіх груп населення. Деякі люди обмежені в можливості отримання доступ до онлайн-ресурсів, використання електронних послуг, пошуку роботи або навчатися за допомогою інтернету через різні обставини [2].

У США й ЄС працівники платформ часто подають позови через нерівні умови праці, включаючи обмежений доступ до цифрових інструментів або несправедливі алгоритми розподілу завдань. Судова практика, пов'язана з **нерівним доступом до цифрових технологій**, наразі перебуває на стадії становлення в багатьох країнах. Зокрема, це питання виникає у випадках дискримінації, порушення права на працю, нерівного доступу до освіти або державних послуг у цифровому форматі. Вони можуть стосуватися випадків, коли громадяни стикаються з обмеженнями через брак доступу до цифрових послуг (наприклад, людей із інвалідністю, які не можуть користуватися недоступними цифровими платформами). У США було кілька позовів проти великих компаній, чий вебконтент не був адаптований для людей із вадами зору чи слуху, наприклад, справа *«Robles v. Domino's Pizza»* [3]. У Європі прецедентним стало рішення ЄСПЛ у справі *«Barbulescu v. Romania»* [4], де суд визнав, що роботодавець не мав права відстежувати приватне листування працівника без його попередньої згоди.

Ще однією проблемою пов'язаною з цифровізацією є зміна соціальних гарантій, а саме відсутність регуляції для дистанційної або платформної праці й недостатній контроль за дотриманням трудового законодавства у цифровому середовищі, що залишає працівників без медичного страхування, пенсійного забезпечення та інших соціальних пільг.

Розширення цифрового простору потягнуло за собою кардинальну трансформацію трудових відносин в Україні, змінюючи характер відносин праці, зміну комунікації між працівником і роботодавцем, забезпечення конфіденційності інформації, появи нових форм зайнятості з використанням програмних платформ. Все це принесло значні зміни до трудового законодавства щодо дистанційної, надомної праці, введення електронного документообігу тощо [5].

В юридичній літературі піднімається питання про майбутнє класичних трудових правовідносин, оскільки цифровізація права вимагає глибокого осмислення і формування, у зв'язку з цим, нового ефективного механізму реалізації прав і законних інтересів працівників і роботодавців, збереження існуючих і запровадження нових гарантій, що завжди стояло і буде стояти на порядку денному.

Якщо звернутися до проекту Трудового кодексу України [6], то його метою є «встановлення державних гарантій трудових прав і свобод громадян, створення належних, безпечних і здорових умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців» (ст.1 Проекту). Необхідно зауважити, що ст.1 Проекту Трудового кодексу України підкреслює соціальний акцент трудового права в цілому, який випливає із самої суті соціальної держави. Мова йде про державні гарантії трудових прав та свобод громадян.

Розширення цифрового простору та трансформації суспільних відносин, пов’язаних з працею стає невідворотним явищем. Але щоб процеси цифровізації стали корисними для суспільства, необхідно вирішити такі проблеми:

- цифровий розрив (нерівний доступ до цифрових технологій та низький рівень цифрової грамотності);
- нестабільність трудових відносин (гіг-економіка, втрата традиційних професій);
- зміна соціальних гарантій ;
- виклики дистанційної роботи (втрата балансу між роботою та особистим життям, зменшення соціальної взаємодії, використання особистих пристроїв для роботи);
- етичні та правові аспекти (використання цифрових інструментів для спостереження за продуктивністю працівників, автоматизація підбору персоналу чи оцінки роботи);
- соціальна нерівність (нерівномірний розподіл доходів, вразливість малозабезпечених верств).

Процес подолання викликів та негативного впливу цифровізаціїї суспільства повинен бути вирішеним декількома заходами, як то, організація навчання для працівників, щоб адаптувати їх до цифрового середовища; захист прав працівників у цифровій економіці, включаючи дистанційну роботу та гіг-зайнятість; гарантії для працівників, які постраждали від автоматизації (перепідготовка, соціальні виплати); контроль за використанням даних працівників і алгоритмів у трудових відносинах. Розуміння цих викликів дозволить будувати справедливе цифрове суспільство, де технології стають не бар’єром, а можливістю для всіх.

Список використаних джерел

1. Business Insider, If the Leader is Not Technical, You Are Not a Technology Company, Sep 23, 2024. URL: https://www.businessinsider.com/mark-zuckerberg-technical-skills-important-leadership-management-2024-9.
2. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: Закон України від 15.07.2021 р. № 1667-IX URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text
3. Robles v. Domino's Pizza, LLC, No. 17-55504 (9th Cir. 2019). Appeal from the United States District Court for the Central District of CaliforniaS. James Otero, District Judge, Presiding. Retrieved from Official Justia Opinion Summary. URL: https://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/ca9/17-55504/17-55504-2019-01-15.html
4. CASE OF BĂRBULESCU v. ROMANIA (Application no. 61496/08). European Court of Human Rights. 2016-12-01. URL: https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-159906%22]}
5. Про схвалення Стратегії розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 р: розпорядження Кабінету Міністрів України від 10 липня 2019 р. № 526-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/526-2019-%D1%80#Text
6. Проєкт Трудового кодексу України. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331

Laura Bzova
PhD, Assistant Professor of the Department of
Procedural Law,
Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University
(Chernivtsi, Ukraine)
l.bzova@chnu.edu.ua
ORCID 0000-0003-3143-4904
Scopus ID 58298157200

THE IMPACT OF THE DIGITAL REVOLUTION ON THE REALISATION AND PROTECTION OF FUNDAMENTAL RIGHTS

The creation of an area of freedom, security and justice, the preservation of generally recognized values, in which the common will, expressed in legal norms, can be applied and enforced by a central power in the general interest, can only be achieved by guaranteeing fundamental rights in the context of the development of the technogy of communications and information. This will strengthen international order and security. Consequently, we believe that the new society resulting from the development of technology must be reconsidered from the perspective of human rights, and generally accepted values must be re-dimensioned. At the same time, it is necessary to take into account the fact that the reconsideration of social relations must be carried out not only from a practical perspective, but also from a theoretical and legislative perspective. Thus, the elaboration of studies and research specice in this field is a necessity of contemporary times [3].

In a digital society, where personal data is constantly being collected, used and distributed, citizens must be free to decide how their data is used in order to avoid abuse. Article 8 of the Charter sets out the right of all individuals to the protection of their personal data. Such data must be processed fairly, for the specified purposes and on the basis of the consent of the person concerned or on the basis of another legitimate basis laid down by law. Everyone has the right of access to data collected relating to him or her and the right to have it rectified. Compliance with these rules is subject to the control of an independent authority [2].

The digital revolution also encourages the exercise of other rights and freedoms. This includes the freedom to conduct business, which is protected by the Constitutional Council in the same way as other economic activities, based on Article 4 of the Declaration of Human and Civil Rights. By disrupting and changing the application of often old sectoral regulations, the Internet allows for the emergence of new economic players. In particular, the development of digital platforms is giving rise to a new ecosystem based on meeting precisely defined individual needs through direct communication between applicants and producers of goods or services, who are often lay people themselves[1]. In this system,

platforms provide trust in the relationship and guarantee, thanks to digital technology, very low or even no transaction costs. In addition, economic activity can be supported by the use of crowdfunding tools, such as crowdfunding, which connect individuals who wish to contribute to projects with entrepreneurs seeking funding. Finally, the growth of digital networks, which in some ways loosen social ties, can also contribute to greater transparency in administrative and political life and public participation in policy making that affects them by renewing forms of civic engagement. For example, the Internet has encouraged the growth of citizen consultations on political choices, as well as online petitions or advocacy groups on common interests or ideals[2]. Open data policy is also a vector of transparency and policy that helps to strengthen citizens' trust in the state and, consequently, in democracy.

As the use of the Internet and its scope are universal, the question is the level and territorial scope of protection and guarantees offered by the current legislation. The European Union and its members have set themselves the prospect of a high level of protection that, without leading to aggressive extraterritoriality of its laws, should enable them to be applied very widely to all its citizens and thus protect and strengthen the guarantees of each of them.

Thus, information technology and the Internet, as a technological advancement, are obviously the

bearers of great economic, social, cultural and political progress, but they also pose disadvantages and risks that should not be ignored and must be prevented if we do not want to allow unacceptable violations of public order or fundamental rights to flourish

Reference:

1. M. Mathieu P. Noms de domaine internet],n° 2010-45 QPC, pt. 6
2. Puissance publique et plateformes numériques : accompagner « l'ubérisation », La Documentation française, 2017, p. 91.
3. Statul, securitatea şi drepturile omului în era digitală: Materialele conferinţei ştiinţifico-practice internaţionale / coordonator: Rodica Ciobanu; colegiul de redacție: Andrei Negru [et al.]. – Chişinău: CEP USM, 2022. – 531 p

Яна Одовічена
кандидатка юридичних наук, асистентка
кафедри приватного права
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м.Чернівці, Україна)
y.odovichena@chnu.edu.ua
ORCID 0000-0002-4529-9734

ПРАВО НА НЕВТРУЧАННЯ В ОСОБИСТЕ ЖИТТЯ, У ЗВ'ЯЗКУ З ОБРОБКОЮ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ

Таємниця особистого та сімейного життя, конфіденційність, приватність особи – є основоположними цінностями, які гарантуються міжнародними актами та національним законодавством України. Недоторканість приватного життя, в тому числі особистої інформації про людину, як одне із фундаментальних прав закріплене в Загальній декларації прав людини ООН, Міжнародному пакті про громадянські і політичні права, Конвенції ООН про права дитини та інших міжнародних договорах.

Конституція України [1] в статті 32 гарантує особі право на невтручання в особисте та сімейне життя, тим самим зобов'язуючи державу забезпечити кожній людині збереження конфіденційності. Право на приватне та сімейне життя є цінністю, необхідною для повного розквіту людини в демократичному суспільстві, та розглядається як право фізичної особи на автономне буття незалежно від держави, органів місцевого самоврядування, юридичних і фізичних осіб.

Конституційний Суд України, даючи тлумачення ч.1 та 2 ст.32 Конституції України визначає, що реалізація права на недоторканність особистого і сімейного життя гарантується кожній особі незалежно від статі, політичних, майнових, соціальних, мовних чи інших ознак, а також статусу публічної особи, зокрема державного службовця, державного чи громадського діяча, який відіграє певну роль у політичній, економічній, соціальній, культурній або іншій сфері державного та суспільного життя [2].

Найчастіше право на невтручання в особисте життя порушується шляхом збирання, зберігання, використання та розповсюдження персональних даних особи.

Персональними даними є будь-які відомості чи сукупність відомостей про фізичну особу, яка ідентифікована або може бути конкретно ідентифікована, а саме: національність, освіта, сімейний стан, релігійні переконання, стан здоров'я, матеріальний стан, адреса, дата і місце народження, місце проживання та перебування тощо, дані про особисті майнові та немайнові відносини цієї особи з іншими особами, зокрема членами сім'ї, а також відомості про події та явища, що відбувалися або відбуваються у побутовому, інтимному, товариському, професійному, діловому та інших сферах життя особи, за винятком даних стосовно виконання повноважень особою, яка займає посаду, пов'язану зі здійсненням функцій держави або органів місцевого самоврядування. Така інформація про фізичну особу та членів її сім'ї є конфіденційною і може бути поширена тільки за їх згодою, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини [2].

Норми про заборону збирання, зберігання, використання та розповсюдження персональних даних особи без її згоди, містяться в ряді нормативно-правових актів, що ще раз доводить важливість забезпечення права на невтручання в особисте життя особи. Так, зокрема, ч.2 ст. 32 Основного Закону України: ніхто не може зазнавати втручання в його особисте і сімейне життя, крім випадків, передбачених Конституцією України; не допускається збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини [1]. Зазначеним вимогам Конституції України кореспондують положення законодавства України, якими передбачено, що: збирання, зберігання, використання

і поширення інформації про особисте життя фізичної особи без її згоди не допускаються, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини (ч.1 ст. 302 Цивільного кодексу України); поширення персональних даних без згоди суб`єкта персональних даних або уповноваженої ним особи дозволяється у випадках, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини (ч.2 ст. 14 Закону України «Про захист персональних даних»); конфіденційна інформація може поширюватися за бажанням (згодою) відповідної особи у визначеному нею порядку відповідно до передбачених нею умов, а також в інших випадках, визначених законом (ч.2 ст.21 Закону України «Про інформацію»); розпорядники інформації, які володіють конфіденційною інформацією, можуть поширювати її лише за згодою осіб, які обмежили доступ до інформації, а за відсутності такої згоди - лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини (ч.2 ст. 7 Закону України «Про доступ до публічної інформації»).

Відмітимо, що відповідно до закону, контроль за дотриманням законодавства про захист персональних даних здійснюється Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини та судами. Можемо сказати, що на даний час вже сформована стійка судова практика притягнення винних осіб до відповідальності за порушення законодавства у сфері захисту персональних даних. Для прикладу, постановою Броварського міськрайонного суду Київської області від 09.04.2020 р. у справі №361/1579/20, голову правління СТ «Заліське» визнано винною у вчиненні правопорушення, передбаченого ч. 4 ст.188-39 КУпАП так як вона не забезпечила належний рівень захисту персональних даних особи й поширила персональні дані у чаті месенджера Viber, розмістивши копію звернення заявниці (особи) до юридичної особи, в якому, крім прізвища, імені та по батькові заявниці, оприлюднено адресу її місця реєстрації, номер мобільного телефону, адресу електронної пошти, внаслідок чого до персональних даних цієї особи відбувся доступ невизначеного кола осіб. В результаті таких дій, було порушено право заявниці на захист персональних даних від незаконної обробки. Суд наклав на винну особу адміністративне стягнення у вигляді штрафу в розмірі 5 100 грн. [3].

Ще одна подібна справа № 761/23532/20 Шевченківського районного суду м. Києва, який визнав винним у вчиненні адміністративного правопорушення т.в.о. президента Національної академії державного управління при Президентові України. Суть правопорушення зводилася до того, що на вебсайті Академії був опублікований наказ, який містив імена, прізвища, місця роботи та фактичного проживання студентів, які мають заборгованість з оплати проживання в академічному гуртожитку.

Під час апеляційного оскарження сторона захисту наполягала на тому, що Академія є бюджетною установою, а отже, інформація щодо розрахунків, витрачання і надходження бюджетних коштів є публічною та становить суспільний інтерес. Суд апеляційної інстанції з такими доводами не погодився та наголосив на низці норм, що зобов’язують володільця персональних даних забезпечувати їх належний захист [4].

Такі судові справи не є поодинокими та набувають все більшої актуальності.

Як вже зазначалося вище, контроль за дотриманням законодавства про захист персональних даних, окрім судів, здійснює уповноважений Верховної Ради України з прав людини. Уповноважений за скаргами юридичних та фізичних осіб, а також за власною ініціативою проводить перевірки дотримання вимог відповідних законів та видає обов'язкові для виконання вимоги (приписи) про запобігання або усунення порушень законодавства про захист персональних даних. Такий спосіб захисту порушеного права є досить швидким та дієвим. Наприклад, до Уповноваженого звернувся заявник Д. щодо неправомірних дій одного з працівників психоневрологічного інтернату, що призвело до порушення права на приватність інших осіб. Заявник повідомив, що всупереч вимогам законодавства про захист персональних даних було допущено розголошення персональних даних (конфіденційної інформації) підопічних інтернату шляхом поширення у мережі Інтернет відеозапису, на якому їх зображено. За даними фактами оприлюднення персональних даних, сектором дізнання управління поліції

ГУНП в Черкаській області відкрито кримінальне провадження за частиною першою статті 182 Кримінального кодексу України «Порушення недоторканості приватного життя» для перевірки щодо законності зберігання, використання, поширення конфіденційної інформації про особу [5].

Отже, як бачимо, захист права на невтручання в особисте життя через незаконне збирання, зберігання, використання і поширення персональних даних є актуальним питанням. За останні роки спостерігається удосконалення законодавства щодо механізму відновлення порушених прав у сфері захисту персональних даних. Проте станом на сьогодні, слід відмітити недостатню усвідомленість осіб про важливість захисту власних персональних даних та недопустимості порушення права на невтручання в особисте життя інших осіб.

Список використаних джерел:

1. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Жашківської районної ради Черкаської області щодо офіційного тлумачення положень частин першої, другої статті 32, частин другої, третьої статті 34 Конституції України № 2-рп/2012 від 20.01.2012 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v002p710-12#Text (дата звернення: 25.11.2024)
3. Постанова Броварського міськрайонного суду від 09.04.2020 року № 361/1579/20. URL: https://verdictum.ligazakon.net/document/88698313 (дата звернення: 25.11.2024)
4. Постанова Київського апеляційного суду від 18 грудня 2020 року, апеляційне провадження № 33/824/4207/2020 за матеріалами справи №761/23532/20. URL: https://verdictum.ligazakon.net/document/94663887 (дата звернення: 25.11.2024)
5. Втручання у приватне життя осіб та збір і поширення про них персональних даних: Офісом Омбудсмана вжито заходів реагування. URL: https://www.ombudsman.gov.ua/news_details (дата звернення: 25.11.2024)

Ольга Малєнко
асистентка кафедри приватного права
юридичного факультету
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
e-mail: o.malenco@gmail.com

СПІВВІДНОШЕННЯ КАТЕГОРІЙ «ЗАКОННИЙ ІНТЕРЕС» ТА «СУБ'ЄКТИВНЕ ПРАВО» У ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНОМУ АСПЕКТІ

Вченими різних наук визнається, що категорія «інтерес» є багатозначною категорією. Інтерес є фактором, який орієнтує суб'єкта на певну поведінку. А оскільки суб'єкти діють в межах, які окреслюються нормами права, то інтерес і право тісно пов'язані між собою. А тому, об'єктом даного дослідження є саме законні інтереси, тобто ті інтереси, які визнані законодавцем та захищаються поряд із суб'єктивними правами, й відповідно, мають значення не тільки для конкретного носія таких інтересів, але й для усього правопорядку.

Проблема співвідношення категорій «суб'єктивне право» та «законний інтерес» є актуальною в сучасній правовій науці, адже практичне значення вирішення даної проблеми сприятиме підвищенню ефективності правового регулювання суспільних відносин у різних сферах життя. Так, категорії «суб'єктивні права» та «законні інтереси» використовуються як у міжнародних правових актах, так й у Конституції України та у інших нормативно-правових актах України. Наприклад, частиною першою статті 5 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», визначено, що організації роботодавців, їх об'єднання створюються і діють з метою представництва та захисту прав та законних інтересів роботодавців у економічній, соціальній, трудовій та інших сферах, у тому числі в їх відносинах з іншими сторонами соціального діалогу [1].

Разом із тим, а ні законодавець, а ні юридична наука не дають однозначної відповіді на питання: що таке законний інтерес та як законний інтерес співвідноситься із суб'єктивним правом.

Серед дослідників проблеми співвідношення суб'єктивного права із законним інтересом склалися різні погляди на дану проблему. Одні вчені ототожнюють суб'єктивне право із законним інтересом. Інша група вчених розглядає інтерес як складову частину суб'єктивного права. Ще одна група правників підтримує концепцію, згідно якої законний інтерес можна реалізувати за допомогою суб'єктивного права.

Ототожнюючи суб'єктивне право із законним інтересом, прихильники даної теорії вважають, що право є охоронюваний законом інтерес. Так, видатний німецький юрист Р. Ієринг з цього питання відзначав, що суб'єктивне право – це юридично захищений інтерес [2, с.203]. В продовження цієї теорії, законний інтерес визначається як можливість суб'єкта користуватися соціальним благом, що включає правомочності: діяти певним чином, вимагати певної поведінки від зобов'язаних суб'єктів, звертатися за захистом до відповідних державних органів. А тому, якщо інтересу надається захист в силу прямої вказівки норми права, то такий інтерес набуває статусу суб'єктивного права. Разом із тим, визначаючи законний інтерес через можливість суб'єкта користуватися соціальними благами, зустрічається позиція, згідно якої законний інтерес називають «усіченим правом» або «усіченою правовою можливістю» [3, с.290].

Щодо концепції, згідно якої інтерес є елементом суб'єктивного права, то прихильники цієї теорії посилаються на те, що у випадку виникнення у особи інтересу, який не визнається законом та не охороняється ним, така особа не зможе не зможе задовільнити його, тому що в неї відсутнє відповідне юридичне право [3, с.290]. Так, О.С. Іоффе вважав, що виключення інтересу зі змісту суб'єктивного права призвело б до того, що останнє виявилося б беззмістовним [2, с. 203]. Існує ще одна теорія, згідно якої суб'єктивне право є засобом захисту законного інтересу. При цьому, зазначається, що суб'єктивне право надається для захисту інтересу, що суб'єктивне право створюється з метою захисту того інтересу, який з'явився в суспільному житті й був

визнаний законодавцем [3, с.291].

Цілком поділяємо думку, що не можна ставити знак рівності між суб'єктивним правом та законним інтересом. В даному випадку, погоджуємося із позицією О. Чепис, що неможливо ототожнювати засоби реалізації (суб'єктивне право) і саме явище, що потребує інструменту його реалізації, тобто інтерес [3, с.290]. Окрім того, у випадку ототожнення понять «суб'єктивні права» та «законні інтереси», одночасне вживання цих двох понять в нормативних актах поряд одне з одним шляхом поєднання союзом «і», є таким, що порушує закони логіки.

Прослідкувати різницю між суб'єктивними правами та законними інтересами можна на прикладі регулювання трудових правовідносин. Так, частино 1 статті 56 КЗпП України передбачено, що за угодою між працівником і роботодавцем може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На просьбу вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, роботодавець зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень [4].

Як бачимо, у даному випадку у безпосередньо визначених законом категорій осіб є суб'єктивне право, в свою чергу, у інших працівників, які не перелічені у ч.1 ст. 56 КЗпП України, виникає лише законний інтерес, тобто прагнення у встановленні роботодавцем неповного робочого дня або неповного робочого тижня. На нетотожність вказаних категорій вказує І.В. Венедиктова, на думку якої інтерес не можна ототожнювати із суб'єктивним правом. Вчена аргументує свою позицію тим, що з однієї сторони, інтерес може бути своєрідною передумовою виникнення права і метою його реалізації, тобто, виступати як до правова та після правова категорія; а з іншої сторони, інтерес як необхідність задовольнити потреби соціального характеру є первинним по відношенню до суб'єктивного права, а останнє - похідним від нього [5, с.113]. Схиляємося до позиції, що суб'єктивне право є засобом задоволення законного інтересу, тобто є засобом реалізації законного інтересу.

Таким чином, законний інтерес є правомірним прагнення суб'єкта, яке спрямоване на досягнення цілі шляхом реалізації суб'єктивних прав та застосування інших правових засобів. Суб'єктивне право не включає у себе інтерес. За допомогою суб'єктивного права суб'єкт соціальних відносин може реалізовувати свої інтереси задля досягнення цілі такого інтересу – отримання блага. Деякі інтереси реалізуються шляхом здійснення прав та обов'язків суб'єктами, а інші – реалізуються таким способом, який обрано заінтересованим суб'єктом, за умови, що такий спосіб не повинен наносити шкоди іншим учасникам суспільних відносин. Відповідно, законодавцем захищається той інтерес, який є правомірним.

Список використаних джерел:

1. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 року. № 5026-VI: станом на 31.03.2023 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text
2. Чепис О.І. Інтерес як правова категорія: сутність та роль у правовому регулюванні. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. Випуск 8. 2007. С. 202-205.
3. Чепис О.І. Співвідношення категорій «суб'єктивне паво» - «законний інтерес» та їх місце у цивільному праві України. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. Випуск 12. 2009. С. 288-292.
4. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII: станом на 27.09.2024 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text
5. Венедиктова І. Співвідношення суб'єктивного права і законного інтересу в цивільному праві. Право і Безпека. 2005. № 3. С. 110-113. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pib_2005_4_3_32

ТРИБУНА МОЛОДОГО ВЧЕНОГО



Олег Гончар
аспірант кафедри процесуального права
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
honcharoleh02@gmail.com

науковий керівник: Л. Остафійчук
кандидатка юридичних наук, доцентка
кафедри процесуального права
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
OstafiichukL@gmail.com
ORCID: 0000-0003-4882-1038

ВПЛИВ ЦИФРОВИХ СЛІДІВ ФІЗИЧНОЇ ОСОБИ НА ЇЇ МАЙБУТНЄ

У цифрову еру вплив минулої поведінки людини на її майбутнє є очевидним і беззаперечним фактом. Розуміння цього приходить не відразу, адже поспішаючи за трендами суспільного «психозу», людина не задумуючись оприлюднює інформацію про себе: присутність у тому чи іншому місці (територіях, містах, країнах), на форумах чи заходах, власні досягнення чи провали, свої коментарі чи пости, вітання колегам, друзям чи знайомим. Подібні публікації не потрібно годинами шукати у бібліотеках, вони є у кожному гаджеті чи комп'ютері. Достатньо набрати пошукове слово, і протягом кількох секунд перед нами величезний масив інформації. Найгірше, що подібні цифрові сліди не можливо самостійно стерти чи видалити. Адже видалення певної інформації у власній стрічці соціальних мереж не підтверджує того, що ця інформація автоматично буде видалена у хмарних сервісах для всіх. Особливо, коли така інформація була поширена іншими особами. Тому, в майбутньому цифрові сліди можуть стати токсичними або ж шкідливим для цієї ж людини джерелом інформації, про яке, за звичайних умов, всі давно забули б. Розглянемо деякі аспекти окресленої проблематики в контексті проведення конкурсної процедури добору суддів Конституційного Суду в частині оцінювання кандидатів на відповідність критерію високих моральних якостей.

Як зазначено у ст. 6 Регламенту Європейського Парламенту і Ради (ЄС) 2016/679 від 27 квітня 2016 року про захист фізичних осіб у зв'язку з опрацюванням персональних даних і про вільний рух таких даних, та про скасування Директиви 95/46/ЄС (Загальний регламент про захист даних), «масштаби збирання та спільного використання персональних даних суттєво зросли. Технології дозволяють як приватним компаніям, так і публічним органам користуватися персональними даними в безпрецедентних масштабах з метою реалізації своєї діяльності» [1]. Статтею 39 Регламенту ЄС 2016/679 передбачається, що опрацювання персональних даних має бути законним та правомірним, а фізичні особи мають знати не лише про те, які дані збирають про них та з якою метою, але й про ризики, правила, гарантії та права щодо такого опрацювання. Важливим є визначення періоду, за який буде збиратися та опрацьовуватися відповідна інформація, та який є достатньо обґрунтованим і необхідним для досягнення цілей, для яких опрацьовуються персональні дані. Значимим показником збору персональних даних є забезпечення досягнення абсолютного мінімуму збереження персональних даних. Стаття 42 Регламенту ЄС 2016/679 вимагає, що опрацювання даних має здійснюватися на підставі добровільної та чіткої заяви суб'єкта даних в зрозумілій і доступній формі, про те, що суб'єкт даних обізнаний про факт і межі надання згоди.

Основна роль в оцінюванні Кандидатів у судді Конституційного Суду на відповідність критерію високих моральних якостей відведена Дорадчій групі експертів (далі - Дорадча група), яка, у відповідності до ст. 10-2 Закону України від 13.07.2017 № 2136-VIII «Про Конституційний Суд України» [2], утворюється із метою сприяння суб'єктам призначення суддів Конституційного Суду.

Згідно з п. 2 ч. 25 ст. 10-2 Закону України від 13.07.2017 № 2136-VIII «Про Конституційний Суд України» Дорадча група «розробляє методологію оцінювання моральних якостей і рівня компетентності у сфері права з урахуванням кращих міжнародних стандартів і практик (у тому числі щодо відбору суддів Європейського суду з прав людини, суддів Суду справедливості Європейського Союзу тощо)» [2].

Методологія оцінювання моральних якостей і рівня компетентності у сфері права Дорадчої групи експертів ухвалена Протоколом № 2 засідання Дорадчої групи експертів від 04 грудня 2023 р. (із змінами ухваленими Протоколом № 2 засідання Дорадчої групи експертів від 04 грудня 2023 р.) (далі – Методологія). Статтею 6 Методології визначені джерела інформації, які Дорадча група та її Члени можуть використовувати для збору та аналізу інформації про Кандидатів, «…зокрема: a. здійснювати пошук інформації з відкритих джерел, у тому числі в Інтернеті; b. отримувати та здійснювати пошук інформації в реєстрах, базах даних, розпорядниками (адміністраторами) яких є органи державної влади; c. використовувати інформацію, отриману Дорадчою групою, її Членами або Секретаріатом у кореспонденції або в іншій формі, у тому числі інформацію, надану Кандидатами за їхньою власною ініціативою, відповіді Кандидатів на запитання Дорадчої групи; d. використовувати інформацію, отриману Дорадчою групою та її Членами від громадських організацій, медіа, органів влади, органів місцевого самоврядування та інших організацій й осіб; e. просити фізичних або юридичних осіб надати роз'яснення, документи або інформацію, необхідну для цілей Оцінювання Кандидатів; f. звертатися за консультаціями до фахівців у різних галузях; g. отримувати усні пояснення від інших осіб» [3].

Указані джерела інформації враховуються Дорадчою групою при оцінюванні Кандидата на відповідність компоненту доброчесності, який включає такі показники як: незалежність, чесність, неупередженість, непідкупність, сумлінність, дотримання етичних норм та демонстрація бездоганної поведінки в професійній діяльності та особистому житті. Згідно п. іх ч. 1 ст. 2 Методології, «не лише наявність, але і видимість або сприйняття доброчесності Кандидата з боку об'єктивного спостерігача ураховуються Дорадчою групою відповідно до міжнародних стандартів при Оцінюванні» [3]. В частині 3 ст. 2 Методології зауважено, що «для застосування терміну «обґрунтовані сумніви» (частина 3 статті 108 Закону), Дорадча група керується термінами «законні підстави для побоювань» або висновком щодо «перевірених фактів, що можуть викликати сумніви» (Європейський суд з прав людини, Велика палата, рішення від 15 грудня 2005 року в справі «Кипріано проти Кіпру», 73797/01, § 118, у контексті оцінювання незалежності або безсторонності суду). Сумніви не є обґрунтованими, якщо вони не підкріплені фактами, які можна перевірити» [3].

Протягом 2024 року Дорадча група проводила співбесіди із Кандидатами, записи яких доступні у мережі YouTube, під час яких виникали питання щодо формату коментаря Кандидата у мережі Facebook, академічної доброчесності оприлюднених результатів дисертаційних досліджень та наукових публікацій Кандидатів, притягнення Кандидатів до дисциплінарної чи адміністративної відповідальності в минулому та ін.

Однак, вказані у Методології та застосовані Дорадчою групою підходи до визначення критеріїв оцінювання доброчесності Кандидатів під час співбесід із Кандидатами містять ознаки суб'єктивного підходу в процедурі добору суддів Конституційного Суду.

Методологією не визначено чіткого періоду (періодів) збору тієї чи іншої інформації про Кандидата, за винятком інформації щодо «копій усіх нотаріальних довіреностей виданих від імені чи на ім'я Кандидата або від імені чи на ім'я членів його сім'ї, якщо такі довіреності є чинними

станом на день отримання такого запиту, або були чинними впродовж останніх десяти років до дня отримання такого запиту» [3]. Наприклад, у рішенні № 1.18, ухваленому Протоколом № 5 засідання Дорадчої групи експертів від 23 березня 2024 року «Про відповідність кандидата на посаду судді Конституційного Суду України Різника Сергія Васильовича критерію високих моральних якостей» зафіксовано розгляд питання щодо вчинення кандидатом адміністративних правопорушень у сфері забезпечення безпеки дорожнього руху протягом 2017-2023 років[4], в той час як ст. 39 КУпАП визначено, що особа вважається такою, що не була піддана адміністративному стягненню, якщо протягом року з дня закінчення виконання стягнення вона не вчинила нового адміністративного правопорушення. Однак, незважаючи на їх кількість Кандидат визнаний Дорадчою групою таким, що відповідає критерію доброчесності.

В частині оцінювання Кандидатів на предмет дотримання ними правил професійної етики (вимог академічної доброчесності), Методологія не містить застереження, що Правила етичної поведінки певної правничої спільноти мають конкретні терміни набуття чинності. Наприклад, поняття «академічної доброчесності» введено в українське законодавство 28.09.2017 р., коли набрав чинності Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII, що запровадив і формалізував єдині для всіх рівнів освіти види порушень академічної доброчесності (академічний плагіат, самоплагіат, фабрикація, фальсифікація, списування, обман, хабарництво, необ'єктивне оцінювання). Тому, вірним буде оцінювання на предмет дотримання правил академічної доброчесності наукових доробків Кандидатів, що оприлюднені після 28 вересня 2017 року.

Також, у Методології не має визначення поняття «об'єктивного спостерігача». Як вірно зауважує С. Бурлаков, «рівень ірраціональності в людських рішеннях зростає разом із рівнем невизначеності. Тож «достатнє інформування» має досягати ледь не експертного рівня, щоб людина могла зайняти більш-менш «об'єктивну» позицію щодо належного життєвого рівня кандидата на посаду судді, «нерозсудливої публічної поведінки» тощо. У нас немає достовірних фактичних даних, щоб стверджувати, ніби «звичайні» люди є достатньо «розсудливими». Визначення «звичайної розсудливої людини» не містить жодних моральних конотацій. Ідеться лише про законослухняність і абстрактну «об'єктивність» за умови (невідомо якою мірою) «достатньої» поінформованості. Разом з тим, для моральних суджень не досить суто раціональної об'єктивності (інакше б моральними авторитетами були математичні алгоритми). «Законослухняність» часто є опонентом моральної доброчесності [5]. Те ж саме можна віднести й до так званого «об'єктивного спостерігача», яке є дуже сумнівним поняттям, тому що події, які спостерігає спостерігач, залежать від властивостей самого спостерігача, а його об'єктивність залежить від його соціального статусу, розумових здібностей, достатку тощо.

Отже, для оцінювання відповідності кандидата у судді Конституційного Суду України критеріям професійної етики та доброчесності можуть використовуватися будь-які джерела інформації без часових та територіальних обмежень, зокрема, відкриті цифрові джерела та декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, подані відповідно до Закону України «Про запобігання корупції», в тому числі будь-яка інформація про родичів Кандидата у судді Конституційного Суду України, а також відкрита цифрова інформація щодо обставин їх приватного життя. Сюди слід віднести можливості встановлювати та розвивати контакти у соціальних мережах та різноманітного характеру соціальних чи професійних групах, створених у мобільних застосунках тощо. Тому, кожному потрібно розвивати завбачливе, відповідальне відношення до оприлюднення будь-якої інформації самостійно, передачі персональної інформації уповноваженим органам чи особам, внесення матеріалів до різних баз даних, ведення соціальних мереж, надання дозволу іншим особами щодо володіння, користування та розпорядження вашими персональними даними. Інакше зайва публічність в минулому неочікувано негативно впливатиме на майбутнє.

Список використаних джерел:

1. Регламент Європейського Парламенту і Ради (ЄС) 2016/679 від 27 квітня 2016 року про захист фізичних осіб у зв'язку з опрацюванням персональних даних і про вільний рух таких даних, та про скасування Директиви 95/46/ЄС (Загальний регламент про захист даних) URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_008-16#Text
2. Про Конституційний Суд України: Закон України від 13.07.2017 № 2136-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-19#n815
3. Методологія оцінювання моральних якостей і рівня компетентності у сфері права Дорадчої групи експертів ухвалена Протоколом № 2 засідання Дорадчої групи експертів від 04 грудня 2023 р. URL: https://ccu.gov.ua/sites/default/files/2024_metodologiya_dge_zminy_final.pdf
4. Про відповідність кандидата на посаду судді Конституційного Суду України Різника Сергія Васильовича критерію високих моральних якостей: рішення № 1.18, ухвалене Протоколом № 5 засідання Дорадчої групи експертів від 23 березня 2024 року. URL: https://ccu.gov.ua/sites/default/files/protokol_5_riznyk.pdf
5. Про підходи до визначення критеріїв оцінювання доброчесності суддів та кандидатів на посаду судді розповів член ВРП Сергій Бурлаков на міжнародному форумі URL: https://hcj.gov.ua/news/pro-pidhody-do-vyznachennya-kryteriyiv-ocinyuvannya-dobrochesnosti-suddiv-ta-kandydativ-na

Анастасія Краснова,
аспірантка кафедри кримінального права,
процесу і криміналістики
Київського університету інтелектуальної власності
та права Національного університету
«Одеська юридична академія»
(м. Київ, Україна)
anastasiiakrasnova0708@gmail.com

Науковий керівник: Г. Чанишева
завідувачка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Національного університету
«Одеська юридична академія»
(м. Одеса, Україна)
galinachan@outlook.com
orcid.org/ 0000-0003-1852-8068

ПРАВО НА ІНФОРМАЦІЮ ТА КОНСУЛЬТАЦІЇ ЗА АКТАМИ ЄС

Право на інформацію та консультації належить до основних трудових прав, оскільки проголошене у міжнародно-правових актах, законах України. Право на інформацію та консультації закріплене й в актах Європейського Союзу. У ст. 27 Хартії основних прав ЄС [1] проголошене право працівників на отримання інформації та проведення консультацій на рівні підприємства. Суб'єктами цього права визнано працівників та їх представників. Згідно із зазначеною статтею працівникам або їх представникам на відповідних рівнях має бути своєчасно забезпечений доступ до інформації та консультація у випадках і на умовах, передбачених комунітарним правом, національним законодавством і звичаями.

У розділі I «Основні соціальні права працівників» Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників [2] статті 17 і 18 присвячені регламентації інформування, консультацій та участі працівників в управлінні. Положення зазначених статей мають особливе значення для компаній чи груп компаній, у яких є підприємства або компанії у двох чи більше державах-членах ЄС. Потрібно звернути увагу на те, що у статтях 17 і 18 Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників ідеться не про право на інформацію та консультації, а про інформування, консультації та участь, що відповідно до ст. 18 мають здійснюватися в належний час, зокрема у таких випадках: «під час проведення на підприємствах технологічних перетворень, які з огляду на умови й організацію праці працівників мають серйозні наслідки для робочої сили; у зв'язку з процесами реструктуризації на підприємствах або у випадках їх злиття, які впливають на зайнятість працівників; у випадках проведення колективного скорочення чисельності персоналу; коли, зокрема, транскордонні працівники перебувають під впливом політики зайнятості, проведеної підприємствами, на яких працюють».

Право працівників та їх представників на інформацію та консультації, проголошене у ст. 27 Хартії основних прав ЄС, забезпечується відповідними директивами, зокрема Директивою 2002/14/ЄС від 11 березня 2002 року про встановлення загальних правил інформування та консультування працівників Європейського Співтовариства [3]. Положення Директиви 2002/14/ЄС щодо механізму інформування та консультування імплементовані державами-членами ЄС у національне законодавство. Прикладом цього можуть слугувати відповідні норми Трудового кодексу Литовської Республіки від 14 вересня 2016 року [4], закріплені у главі третій «Інформування та консультування» розділу III «Форми соціального партнерства» Частини III «Колективні трудові відносини» Кодексу. Потрібно також звернути увагу на закріплення в ст. 203

Трудового кодексу Литовської Республіки права працівників та їх представників на інформування і консультування, що відповідає ст. 27 Хартії основних прав ЄС. У частині першій ст. 203 ідеться про право працівників отримувати через робочі ради інформацію і брати участь у консультаціях з роботодавцями та їх представниками з питань, пов'язаних з реалізацією і захистом трудових, соціальних, економічних прав та інтересів працівників. Відповідно до частини другої ст. 203 в установлених цим Кодексом випадках і в установленому ним порядку право на інформування та консультування здійснюється працівниками безпосередньо.

Далі у ст. 204 Трудового кодексу Литовської Республіки закріплюються поняття та принципи інформування та консультування. У ст. 205 «Регулярне інформування та консультування» встановлюються строки надання інформації робочій раді на її вимогу з визначених у цій статті питань, а також строки ведення консультацій з робочою радою.

Важливе значення також мають положення статей 206-208, що передбачають процедури інформування та консультування у передбачених цими статтями випадках, а також ст. 209 про відповідальність за невиконання роботодавцем обов'язків з інформування та консультування. Право працівників на інформацію та консультації не отримало належного нормативного забезпечення в актах національного трудового законодавства. Зазначене право відсутнє у ст. 2 чинного Кодексу законів про працю України [5], в якій міститься перелік основних трудових прав працівників.

Оскільки право на інформацію та консультації зазначеними вище актами Європейського Союзу визнане також за представниками працівників, воно мало б бути закріплене належним чином у відповідних законодавчих актах, які встановлюють правовий статус представників працівників та їх повноваження. Проте у ст. 28 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року [6] закріплене тільки право профспілок, їх об'єднань на інформацію з питань праці та соціально-економічного розвитку.

Зазначені прогалини не усунуто у проєкті Трудового кодексу України [7]. Право на інформацію та консультації не передбачено у ст. 21 «Основні права працівника» законопроєкту. Також у проєкті Трудового кодексу України, як і в чинному Кодексі законів про працю України, не закріплюється механізм інформування та консультування, встановлений відповідними актами ЄС.

Список використаних джерел:

1. Хартія основних прав Європейського Союзу від 07 грудня 2000 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_524/print
2. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 9 грудня 1989 року. *Акти європейського права із соціальних питань*. К.: Парламентське видавництво, 2005.
3. Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community – Joint declaration of the European Parliament, the Council and the Commission on employee representation. OJ L 80, 23.3.2002. P. 29-34.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas Redakcija: 40 - 2023-11-16 (nuo 2023-11-30) Aktuali. URL: https://www.infolex.lt/portal/start_ta.asp? act=doc&fr=pop&doc= 368200&title=LR%20darbo%20kodeksas#.
5. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР від 10.12.1971 №322-VIII. *Відомості Верховної Ради України.* 1971. Додаток до №50. Ст. 375.
6. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року №1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст.397.
7. Проєкт Трудового кодексу України. URL: https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/01/1proekt_trudovogo_kodeksu_12.01.2024.pdf

Артем Крейтер
аспірант
Науково-дослідного інституту публічного права
м. Київ, Україна
kreiterartem7@gmail.com
ORCID iD: 0009-0004-2727-0614

ДИСЦИПЛІНАРНА КОМІСІЯ ЯК СУБ'ЄКТ ДИСЦИПЛІНАРНОГО ПРОВАДЖЕННЯ ЩОДО ОСІБ, ЯКІ МАЮТЬ СПЕЦІАЛЬНІ ЗВАННЯ БЮРО ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

Дослідження правового статусу, повноважень, місця дисциплінарної комісії в системі суб'єктів дисциплінарного провадження необхідне для належного здійснення дисциплінарного провадження в службових правовідносинах, в тому числі й щодо осіб, які мають спеціальні звання Бюро економічної безпеки України (далі – БЕБ).

Питання суб'єктного складу дисциплінарного провадження щодо осіб, які мають спеціальні звання БЕБ є малодослідженим, вченими увага приділялася не в значній мірі. Виключення становлять окремі праці в сфері службового права.

Являючись частиною адміністративного процесу, дисциплінарне провадження характеризується певною відмінністю посеред інших проваджень відповідно до деяких критеріїв. До таких належать особливості суб'єктів, які уповноважені на здійснення провадження, особливості актів, якими здійснюється оформлення процесуальної діяльності, правила їх оформлення, економічність та швидкість. У науковій літературі прийнято виділяти такі п'ять стадій дисциплінарного провадження: 1) порушення дисциплінарного провадження; 2) службове розслідування; 3) ухвалення рішення; 4) оскарження рішення; 5) виконання прийнятого рішення щодо накладення дисциплінарного стягнення [1, с.72].

Залежно від цих стадій можна запропонувати суб'єктний склад дисциплінарного провадження: особи, наділений повноваженнями накладати дисциплінарні стягнення; наділений повноваженнями здійснювати дисциплінарне розслідування; особи, уповноважені розглядати справу та приймати рішення; особа, щодо якої здійснюється дисциплінарне провадження; особи, що захищають осіб щодо яких здійснюється дисциплінарне провадження; особи, що сприяють провадженню (свідки, експерти, спеціалісти); особи, що сприяють виконанню та розгляду скарг.

Спеціальним суб'єктом дисциплінарного провадження щодо осіб, які мають спеціальні звання БЕБ, що наділений повноваженнями організовувати та проводити службове розслідування щодо підтвердження відсутності чи наявності у діяннях особи, що має спеціальне звання БЕБ, дисциплінарного правопорушення та відповідних підстав для притягнення його до дисциплінарної відповідальності з одночасним визначенням рекомендованого комісією виду дисциплінарного стягнення є дисциплінарна комісія БЕБ.

Така дисциплінарна комісія утворюється у складі 7 осіб, з яких 4 особи визначаються директором із працівників БЕБ, три особи визначаються радою громадського контролю при БЕБ.

Персональний склад зазначеної дисциплінарної комісії, в тому числі й голова та заступник, затверджується наказом по Бюро економічної безпеки.

Дисциплінарна комісія під час виконання своїх повноважень має такі функції: 1) здійснення за потреби огляду місця вчинення дисциплінарного проступку; 2) виклик особи, яка вчинила дисциплінарне правопорушення, здійснювати запрошення за їх згодою інших працівників, які мають інформацію про обставини вчиненого делікту, одержувати від таких осіб письмові або усні пояснення, документи, фіксувати такі пояснення технічними засобами; 3) здійснювати опитування також тих осіб, у поясненнях щодо дисциплінарного проступку яких є суттєві розбіжності; 4) одержувати в підрозділах БЕБ та інших органах, підприємствах, установах та організаціях документи або їх копії, пояснення, документи і матеріали щодо обставин

дисциплінарного проступку та вивчати їх, долучати до справи; 7) користуватися інформацією з реєстрів, інформаційних систем; 8) залучати до розслідування спеціалістів з певних питань; 9) ініціювати службове розслідування щодо осіб, що перешкоджають проводити службове розслідування; 10) ініціювати продовження строку службового розслідування тощо.

Засідання дисциплінарної комісії вважається повноважним, у випадку, якщо на ньому присутні більше половини його членів.

Засідання дисциплінарної комісії можуть проводитися у дистанційній формі із застосуванням інформаційно-телекомунікаційних, а також цифрових технологій, в тому числі й відеоконференцзв'язку.

Дисциплінарна комісія приймає рішення шляхом голосування і вважається прийнятим, якщо проголосувало більшість членів комісії, що присутні на такому засіданні.

Рішення про проведення службового розслідування відносно першого заступника та заступників Директора БЕБ, працівників БЕБ, які працюють на посадах у центральному апараті БЕБ, що передбачають спеціальні звання БЕБ, а також щодо керівників та заступників керівників територіальних управлінь БЕБ приймається Директором БЕБ або особою, яка виконує його обов'язки.

Рішення про здійснення службового розслідування щодо працівників територіальних управлінь БЕБ, крім керівників та заступників, приймається саме відповідним керівником територіального управління БЕБ.

Рішення щодо проведення службового розслідування повинно оформлятися наказом та має містити такі відомості: 1) інформацію щодо особу, яка ймовірно вчинила дисциплінарний проступок; 2) інформацію про підстави службового розслідування; 3) строки здійснення службового розслідування; 4) інші відомості.

Таке рішення, оформлене наказом, вважається підставою для початку роботи відповідної дисциплінарної комісії.

Важливо, що в результаті такого службового розслідування дисциплінарна комісія має дійти висновку щодо відсутності чи наявності у діях особи, що ймовірно вчинила дисциплінарний проступок та щодо якої здійснюється службове розслідування, дисциплінарного проступку та відсутності чи наявності підстав для притягнення до дисциплінарної відповідальності, а також встановлення рекомендованого виду дисциплінарного стягнення.

Рішення керівника територіального управління Бюро економічної безпеки щодо застосування дисциплінарного стягнення підлягає оскаржено до директора Бюро економічної безпеки або одразу до суду. Рішення директора Бюро економічної безпеки щодо застосування дисциплінарного стягнення підлягає оскаржено безпосередньо до суду.

У випадку, якщо дисциплінарна комісія дійшла висновку про необхідність застосування дисциплінарного стягнення, до такого висновку (рішення) додається проєкт наказу про застосування відповідного дисциплінарного стягнення.

Отже, спеціальним суб'єктом дисциплінарного провадження щодо осіб, які мають спеціальні звання БЕБ, що наділений повноваженнями організовувати та проводити службове розслідування щодо підтвердження відсутності чи наявності у діяннях особи, що має спеціальне звання БЕБ, дисциплінарного правопорушення та підстав для притягнення її до дисциплінарної відповідальності з одночасним визначенням рекомендованого виду дисциплінарного стягнення є дисциплінарна комісія БЕБ.

Список використаних джерел

1. Глуховеря О. В. Щодо структури дисциплінарного провадження в органах прокуратури. *Прикарпатський юридичний вісни*к. 2015. Випуск 3(9). том 2. С. 71-73

Вікторія Мамай
здобувачка третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти
4 року навчання,
спеціальність 081 Право,
Харківського національного педагогічного
університету імені Г. С. Сковороди
(м. Харків, Україна)
vika.grycenko@gmail.com
orcid.org/ 0000-0002-4698-8267

Науковий керівник: О. Гоц-Яковлева
кандитатка юридичних наук, доцентка
кафедри цивільно-правових дисциплін
і трудового права імені проф. О. І. Процевського
Харківського національного педагогічного
університету імені Г.С. Сковороди
(м. Харків, Україна)
o_gots@ukr.net
ORCID: 0000-0002-4680-1693

ТЯГАР ДОКАЗУВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА НАЛЕЖНЕ ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Царина трудового права є комплексною та багатофункціональною правовою площиною, яка передбачає взаємодію абсолютно різних галузей права. Зокрема, але не виключно, трудове право щільно взаємодіє із правом соціального забезпечення, яке в свою чергу, крім іншого, включає в себе право на належне пенсійне забезпечення.

Відповідно до приписів ст. 46 Конституції України, громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх, зокрема, у старості [1].

«Передумовою» належного забезпечення особи у старості, тобто належного пенсійного забезпечення, є саме трудова діяльність такої особи.

Трудову діяльність і трудові правовідносини можна розглядати за принципом цілого і частини, де ціле – це трудова діяльність, частина – це трудові правовідносини.

Заслуговує на увагу думка В. В. Юровської, яка зазначає, що «трудові правовідносини – це специфічний вид правових відносин, які виникають між особою та роботодавцем з приводу надання ним певного виду робіт, вони обов'язково мають добровільний характер і регулюються нормами трудового права», а однією із характерних ознак трудових відносин авторка вказує саме тривалість їх у часі [2, с. 69].

Отже, трудова діяльність працівника, являє собою певний процес у часі і просторі, яка може складатися з безлічі трудових правовідносин (з різними роботодавцями), і як «процес», завжди має своє логічне завершення.

Логічним завершенням трудової діяльності особи є «вихід на пенсію» і призначення їй відповідного пенсійного забезпечення.

Станом на сьогоднішній день в Україні існує негативна тенденція відмови у призначенні пенсії особі за віком. Причинами відмови стають досить формальні показники: неналежний запис у трудовій книжці, недостатність або відсутність документів (які по своїй суті не впливають на результат розгляду звернення особи про при значення їй пенсії), трудова діяльність на території іншої країни (яка повинна бути зарахована у стаж) тощо.

У зв'язку з вищевказаним, порушується законне право особи на належне пенсійне забезпечення, захист якого громадяни вимушені шукати у суді, скасовуючи відповідне рішення

про відмову у призначенні пенсії.

Так, найбільш розповсюдженою підставою відмови є неналежне оформлення записів до трудової книжки або ж за наявності запису відсутній певний документ (наприклад, наказ про звільнення).

Однак, з аналізу судової практики вбачається, що «відповідальність за можливі помилки або виправлення у трудовій книжці, у тому числі якість записів та відбитків печаток не може бути перекладена на працівника та призводити до позбавлення його права на врахування фактично відпрацьованого часу у складі трудового стажу, який враховується для призначення пенсії.

Також, недотримання правил ведення трудової книжки, якщо є такі факти, може мати негативні наслідки саме для особи, яка допустила такі порушення, а не для особи, щодо якої такі порушення було вчинено, а отже, й не може впливати на її особисті права»

Аналогічна позиція висловлена Верховним Судом в постанові від 06.02.2018 року у справі №677/277/17 [3].

Крім того, відповідно до правового висновку, висловленого Верховним Судом у постанові від 21.02.2018 року у справі №687/975/17 «працівник не відповідає за правильність записів у трудовій книжці та не повинен контролювати роботодавця щодо її заповнення. На особу не може перекладатись тягар доведення правдивості чи достовірності даних, що зазначені у трудовій книжці.

В свою чергу, неналежний порядок ведення та заповнення трудової книжки та іншої документації з вини адміністрації підприємства не може бути підставою для позбавлення позивача його конституційного права на соціальний захист щодо призначення пенсії за віком» [4].

Таким чином, відмова у призначення особи пенсії за віком з підстави неправильності чи некоректності записів у трудовій книжці є незаконною.

Іншою підставою відмови є ненадання особою додаткових документів, які вимагають від неї органи Пенсійного фонду України (наприклад, довідки про заробітні плати помісячно).

Відповідно до п. 1 Постанови Кабінету міністрів України №637 від 12 серпня 1993 р. «Про затвердження Порядку підтвердження наявного стажу роботи для призначення пенсій за відсутності трудової книжки або відповідних записів у ній (надалі – Порядок), основним документом, що підтверджує стаж роботи, є трудова книжка; за відсутності трудової книжки або відповідних записів у ній трудовий стаж встановлюється на підставі інших документів, виданих за місцем роботи, служби, навчання, а також архівними установами.

Відповідно до пункту 3 Порядку, за відсутності трудової книжки, а також у тих випадках, коли в трудовій книжці відсутні необхідні записи або містяться неправильні чи неточні записи про періоди роботи, для підтвердження трудового стажу приймаються дані, наявні в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, довідки, виписки із наказів, особові рахунки і відомості на видачу заробітної плати, посвідчення, характеристики, письмові трудові договори і угоди з відмітками про їх виконання та інші документи, які містять відомості про періоди роботи.

Пунктом 20 Порядку встановлено, що у тих випадках, коли в трудовій книжці відсутні відомості, що визначають право на пенсії на пільгових умовах або за вислугу років, установлені для окремих категорій працівників, для підтвердження спеціального трудового стажу приймаються уточнюючі довідки підприємств, установ, організацій або їх правонаступників

У довідці має бути вказано: періоди роботи, що зараховуються до спеціального стажу; професія або посада; характер виконуваної роботи; розділ, підрозділ, пункт, найменування списків або їх номери, куди включається цей період роботи; первинні документи за час виконання роботи, на підставі яких видана зазначена довідка [5].

Таким чином, від працівника можна вимагати надання будь-яких додаткових документів на підтвердження трудового стажу лише у тому випадку, коли в трудовій книжці позивача

відсутні відомості, що визначають його трудовий стаж та право на пенсію. Крім того, довідки повинні містити відомості саме про періоди роботи, а не будь-які інші відомості.

Насамкінець, можна зробити висновок, що право на належне пенсійне забезпечення напряму залежить від трудової діяльності працівника, існування якої все частіше доводиться шукати у судовому процесі.

Тому, маючи певний негативний досвід щодо відмов у призначенні пенсії, необхідно в теперішньому часі відслідковувати «правильність» та повноту оформлення трудових відносин, задля уникнення в подальшому хоча б формальних невизначеностей.

Список використаних джерел:

1. Конституція України. Закон від 28.06.1996 р. №254к/96-ВР. База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text (дата звернення 06.11.2024).
2. В. В. Юровська. Поняття та ознаки трудових правовідносин. Право та інновації № 1 (13) 2016. С. 67-72. Електронний ресурс: URL: https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2016/05/Yurovska13.pdf. (дата звернення 06.11.2024).
3. Постанова Верховного Суду від 06.02.2018 р. у справі № 677/277/17. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/72028704. (дата звернення 06.11.2024).
4. Постанова Верховного Суду від 21.02.2018 року у справі №687/975/17. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/72366973. (дата звернення 06.11.2024).
5. Постанова Кабінету міністрів України №637 від 12 серпня 1993 р. «Про затвердження Порядку підтвердження наявного стажу роботи для призначення пенсій за відсутності трудової книжки або відповідних записів у ній. База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/637-93-%D0%BF#Text. (дата звернення 06.11.2024).

Дмитро Мензатул
аспірант кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Національного університету
«Одеська юридична академія»
(м. Одеса, Україна)
Menzatul13@gmail.com

Науковий керівник: Г. Чанишева
завідувачка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Національного університету
«Одеська юридична академія»
(м. Одеса, Україна)
galinachan@outlook.com
orcid.org/ 0000-0003-1852-8068

ЩОДО СТРУКТУРИ ПРАВА НА СПРАВЕДЛИВІ ТА СПРИЯТЛИВІ УМОВИ ПРАЦІ

У системі трудових прав важливе місце займає право кожного на справедливі та сприятливі умови праці, проголошене в актах ООН, Ради Європи. Зазначене право закріплене у частині першій ст. 23 Загальної декларації прав людини [1]. Як окреме соціальне право право кожного на справедливі і сприятливі умови праці проголошене у ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права [2]. При цьому в останній статті не тільки закріплюється зазначене право, а й частково розкривається його зміст. Ідеться про: a) винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим справедливу зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, задовільне існування для них самих та їхніх сімей; b) умови роботи, що відповідають вимогам безпеки і гігієни; c) однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації; d) відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку так само, як і винагороду за святкові дні.

У ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої) [3] проголошено право на справедливі умови праці. Зазначена стаття включає сім пунктів. У пунктах 1-4 ідеться про «встановлення розумної тривалості робочого дня та тижня, поступове скорочення робочого тижня, встановлення оплачуваних державних святкових днів, щорічної оплачуваної відпустки тривалістю не менше чотирьох тижнів, усунення, а якщо це не можливо, зменшення ризиків, що властиві роботам з небезпечними або шкідливими для здоров'я умовами праці, встановленням для працівників, зайнятих на таких роботах, скороченої тривалості робочого часу або додаткових оплачуваних відпусток». У наступних пунктах 5-7 закріплені зобов'язання Сторін щодо забезпечення щотижневого відпочинку, письмового поінформування працівників про головні аспекти договору або трудових відносин, забезпечення користування працівниками, які зайняті на роботах у нічний час, заходами, що враховують особливий характер такої роботи.

По-перше, потрібно звернути увагу на різне найменування права, про яке йдеться, у ст. 23 Загальної декларації прав людини, ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої). У перших двох актах проголошується право на справедливі та сприятливі умови праці, що, як видається, має бути закріплене в актах національного законодавства.

У чинному Кодексі законів про працю України відсутня окрема стаття про основні права працівників. Цю прогалину усунуто у ст. 21 проєкту Трудового кодексу України [4], в частині

першій якої передбачено 14 прав. При цьому у частині другій ст. 21 законопроєкту зазначається, що цей перелік не є вичерпним. Водночас право на справедливі та сприятливі умови праці в переліку основних прав працівників, закріпленому у частині першій ст. 21 проєкту Трудового кодексу України, не передбачене.

По-друге, виникає питання щодо структури права кожного на справедливі та сприятливі умови праці. В науці трудового права зазначається про комплексний характер зазначеного права. Так, Є.В. Краснов звертає увагу на комплексний характер окремих основних трудових прав, відзначаючи, що вони можуть бути розглянуті «як сукупність більш дрібних прав (наприклад, право на справедливі та сприятливі умови праці, передбачене ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, право на справедливі умови праці, закріплене у ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої)» [5, с.153].

Виходячи зі змісту ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої), можна дійти висновку, що у Пакті структура права на справедливі та сприятливі умови праці є більш розгорнутою порівняно зі структурою права на справедливі умови праці, закріпленою в ЄСХ (п).

На підставі аналізу норм ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої) видається доцільним виділяти у структурі права на справедливі та сприятливі умови праці такі права: право на справедливу і рівну заробітну плату за рівну працю; право на умови праці, що відповідають вимогам безпеки і гігієни; право на рівні можливості просування по роботі; право на відпочинок і дозвілля; право на розумну тривалість робочого часу; право на письмове поінформування про головні аспекти трудового договору або трудових відносин.

Список використаних джерел:

1. Загальна декларація прав людини, прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text
2. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, прийнятий 16 грудня 1966 року Генеральною Асамблеєю ООН. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text
3. Європейська соціальна хартія (переглянута) (Страсбург, 3 травня 1996 року). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text
4. Проєкт Трудового кодексу України. URL: https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/01/1proekt_trudovogo_kodeksu_12.01.2024.pdf
5. Краснов Є.В. Основні трудові права : міжнародні стандарти і законодавство України : монографія. Одеса : Фенікс, 2012. 178 с.

Дар'я Онуфрієнко
аспірантка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Національного університету
«Одеська юридична академія»
(м. Одеса, Україна)
onufrienko0910@gmail.com

наук. керівник: М. Наньєва
доцентка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Національного університету
«Одеська юридична академія»
mariya_naneva@ukr.net

ЩОДО ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

У п. 21 частини першої ст. 1 Закону України «Про освіту» від 05 вересня 2017 року №2145-VIII педагогічна діяльність визначена як «інтелектуальна, творча діяльність педагогічного (науково-педагогічного) працівника або самозайнятої особи у формальній та/або неформальній освіті, спрямована на навчання, виховання та розвиток особистості, її загальнокультурних, громадянських та/або професійних компетентностей» [1].

У визначенні педагогічної діяльності зазначається про такі суспільно-важливі функції, як «навчання, виховання та розвиток особистості», виконання яких зумовлює встановлення на законодавчому рівні досить високих вимог до професіональних і моральних якостей педагогічних працівників, їх професійного розвитку та підвищення кваліфікації.

Водночас зазначені функції передбачають і встановлення у чинному законодавстві України особливостей умов праці педагогічних працівників, закріплених у законах і підзаконних нормативно-правових актах, базовим серед яких є Закон України «Про освіту».

Важливо також відзначити закріплення у ст. 57 цього Закону державних гарантій педагогічним працівникам, серед яких забезпечення належних умов праці, оплата підвищення кваліфікації, правовий, соціальний, професійний захист; диференціація посадових окладів (ставок заробітної плати) відповідно до кваліфікаційних категорій, встановлення підвищених посадових окладів (ставок заробітної плати) за педагогічні звання, надбавок за почесні звання, доплат за наукові ступені та вчені звання та інші.

Особливу увагу варто приділити такій державній гарантії, як правовий, соціальний, професійний захист педагогічних працівників. Важливе значення в аспекті професійного захисту має захист педагогічних працівників від професійного вигорання, що зумовлюється, зокрема, високим рівнем психологічного напруження, нервово-емоційного навантаження, складністю виконання своїх професійних функцій та обов'язків, пов'язаних з колективним навчанням і вихованням, а водночас і необхідністю індивідуального підходу до кожного учня тощо.

Синдром «професійного вигорання» досить докладно досліджений у науковій літературі. Проблему професійного вигорання педагогічних працівників досліджують представники різних галузей знань. Так, Т. Зайчикова аналізує чинники прояву та передумови формування синдрому професійного вигорання у вчителів [2].

І.Ю. Підлипняк і Т.М. Дука акцентують увагу на профілактиці та подоланні синдрому «професійного вигорання» у педагогів, підкреслюючи важливість покращення умов праці (організаційний рівень), характеру взаємин у колективі (міжособистісний характер), особистісних реакцій та захворюваності (індивідуальний рівень) [3, с. 175]. Отже, покращення умов праці

зазначено на першому місці у профілактиці та подоланні ознак професійного вигорання педагогічних працівників.

Повномасштабна російська військова агресія проти Україна зумовила необхідність застосування праці педагогічних працівників з урахуванням реалій сьогодення і внесла свої корективи у вже усталений освітній процес. Відновлення навчального процесу зумовило гостру необхідність в організації праці педагогічних працівників в режимі он-лайн за допомогою систем Zoom, Google-class та ін.

Що стосується покращення умов праці педагогічних працівників, то в особливий період це є досить проблематичним. Водночас законодавець, враховуючи специфіку педагогічної діяльності, не застосовує до педагогів обмеження права на відпустку, передбачені ст. 12 «Відпустки» Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року №2136-IX [4]. В абзаці четвертому частини першої ст. 12 йдеться про те, що до педагогічних працівників не застосовуються обмеження, передбачені положеннями другого речення абзацу другого та абзацу третього частини першої цієї статті, щодо надання невикористаних днів такої відпустки після припинення або скасування воєнного стану без збереження заробітної плати.

Педагогі належать до низькооплачуваних категорій працівників. Так, у 2024 році розмір заробітної плати вчителя вищої категорії склав 15 196 грн., а молодого вчителя без категорії та стажу – 10 789 грн. [5]. За такого розміру заробітної плати відсутня мотивація молоді до педагогічної діяльності. Відсутність можливості забезпечити достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї також є одним із стресогенних факторів, що спричиняє появу ознак професійного вигорання. При цьому потрібно підвищувати педагогічним працівниками саме розмір заробітної плати, оскільки встановлення щомісячної доплати до заробітної плати у розмірі 1000 грн., що очікується з 01 січня 2025 року, суттєво не змінить ситуацію з цією умовою праці.

Список використаних джерел:

1. Про освіту: Закон України від 05 вересня 2017 року №2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 38-39. Ст.380.
2. Зайчикова Т. Чинники прояву та передумови формування синдрому «професійного вигорання» у вчителів. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова.* 2020. Випуск 11 (56). С. 57-65.
3. Підлипняк І.Ю., Дука Т.М. Професійне вигорання педагогів: профілактика та подолання. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова.* Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи. 2019. Випуск 69. С. 175-179.
4. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року №2136-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text
5. Скільки отримують вчителі: зарплата педагогів у 2024 році. URL: https://fakty.com.ua/ua/ukraine/ekonomika/20241024-skilky-otrymuyut-vchyteli-zarplata-pedagogiv-u-2024-roczi/

Юліан Стрійський
Аспірант І курсу,
юридичного факультету Чернівецького
національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)

наук. керівник: Н. Гетьманцева,
докторка юридичних наук, професорка,
завідувачка кафедри приватного права
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
n.getmantseva@chnu.edu.ua
ORCID 0000-0002-6143-1627

МІСЦЕ МЕДІАЦІЇ В СИСТЕМІ СПОСОБІВ І ФОРМ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ І ІНТЕРЕСІВ

Неможливо переоцінити роль та значення права працівників на захист своїх прав, зокрема шляхом використання передбачених законом процедур вирішення трудових спорів, що можуть виникати в трудових правовідносинах. До виникнення спорів у сфері трудових відносин зазвичай можуть призводити розбіжності між інтересами працівника та його роботодавця, як під час здійснення безпосередньої трудової діяльності так і на етапі працевлаштування.

Під трудовим спором слід вважати неврегульовані розбіжності між працівниками, профспілками чи іншими уповноваженими органами та роботодавцем, організаціями (об'єднаннями) роботодавців з приводу застосування трудового законодавства або встановлення нових чи зміни існуючих умов праці і відпочинку, що розв'язуються у передбаченому законодавством порядку [1, с.101]. Зазвичай, виникнення трудового спору зумовлюється недотриманням норм чинного законодавства та, як наслідок, порушенням прав однієї із сторін спору. Найчастіше, при врегулюванні вказаних розбіжностей сторони використовують юрисдикційні форми захисту, які завершуються прийняттям рішення, що є обов'язковим для всіх сторін спору.

Існує розподіл трудових спорів за суб'єктним складом та предметом спору на чотири головних види: колективні та індивідуальні, конфлікти інтересів (економічні) та конфлікти права (юридичні). Способів вирішення трудових конфліктів тільки два: розгляд спору в судових чи адміністративних органах та примирно-третейський розгляд [1, с. 102].

Під формою захисту трудових прав працівників слід розуміти діяльність уповноважених на те суб'єктів, що відбувається у визначеному законом порядку, з вчиненням дій або прийняттям актів, які припиняють порушення трудових прав працівників, відновлюють їх або створюють умови для реалізації цих прав[2, с.142].

Разом з тим, працівники не завжди готові відстоювати свої права, побоюючись негативних наслідків, що можуть бути зумовлені конфліктом з роботодавцем, особливо в складних економічних умовах. Наведене обумовлює необхідність пошуку та впровадження нових, альтернативних форм захисту трудових прав працівників.

Медіація, як спосіб вирішення трудових спорів – це добровільна, конфіденційна процедура, що ініціюється суб'єктами трудового права (працівником чи роботодавцем) щодо залучення незалежного, неупередженого, професійного медіатора для координації та забезпечення переговорів та збалансування інтересів таких суб'єктів з метою досягнення спільного консенсусного вирішення трудового спору та продовження трудових відносин між ними [1, с.101].

За своє природою медіація у трудовому праві є альтернативним та позасудовим способом вирішення індивідуальних трудових спорів, що виникли між роботодавцем та працівником та характеризується участю незалежної та неупередженої третьої особи - медіатора.

Сьогодні медіація як альтернатива судочинству доволі розвинута у зарубіжній практиці та вважається одним із ефективних способів вирішення трудових спорів. Так, у Канаді медіація вперше з'явилася саме в трудових відносинах. У США основа для подальшого розвитку інституту медіації також була закладена в трудових відносинах. У Німеччині активно діє і розвивається Федеральний союз медіації в економіці та сфері праці, у Фінляндії призначається державний примиритель, а у Великій Британії діє консультативна служба примирення і арбітражу[3, с.93].

У законодавстві України визначення поняття «медіація» наведено в п.4 ч.1 ст.1 Закону України «Про медіацію», відповідно до якої медіація - позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів [4].

Застосування процедури медіації в трудовому праві України врегульовано ст.222^{-1} Кодексу законів про працю України, згідно з якою трудовий спір між працівником і роботодавцем незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до Закону України «Про медіацію» з урахуванням особливостей, передбачених КЗпП [5].

Медіація як альтернативний спосіб вирішення трудового спору характеризується тим, що: проводиться відносно врегулювання виключно індивідуальних трудових спорів; проводиться як у ретроспективному, так і у перспективному порядку; проводиться із залученням незалежного та неупередженого посередника медіатора, який не має свого власного інтересу, а зберігаючи об'єктивність, сприяє сторонам у пошуку консенсусу та рішення, яке буде взаємовигідним для всіх учасників конфлікту[6, с.890].

Серед переваг медіації, з поміж інших альтернативних способів вирішення трудових спорів, можна виділити наступні: при вирішенні трудового спору за допомогою медіації посередник (медіатор) є нейтральною третьою особою; право обрання медіатора належить виключно сторонам; медіатор є неупередженою особою, тому він зобов'язаний повідомити їх про наявність будь якої особистої чи фінансової зацікавленості у результатах; медіації притаманний конфіденційний характер процедури; медіація може бути перервана або припинена у будь який час за ініціативи кожного з учасників медіації [1, с.103].

До переваг медіації можна також віднести її досудовий характер, що зумовлює зменшення часу та витрат, необхідних для врегулювання трудового спору між працівником та роботодавцем, узгодження їх інтересів та пошуку взаємовигідного рішення для обох сторін конфлікту.

Головна особливість і відмінність медіації від інших способів вирішення спору – це її максимальна автономність, конфіденційність та добровільність, адже рішення як результат вирішення конфлікту виходить не від медіатора (або судді чи арбітра, як у звичних процедурах вирішення спору), а від сторін конфлікту, та викладається в угоді сторін спору за результатами медіації. Сторони самі визначають, які способи, строки, умови врегулювання конфлікту будуть досягнуті [3, с.93].

Отже, медіацію в трудовому праві слід розглядати як альтернативний та позасудовий спосіб врегулювання спорів між працівником та роботодавцем, що виникають в трудових правовідносинах, спрямований на примирення сторін та пошук рішення, яке задовільнить інтереси всіх учасників та характеризується участю незалежної та неупередженої третьої особи – медіатора, який сприятиме сторонам у взаємовигідному вирішенні спору. Відмінною рисою медіації у трудовому праві є те, що вона може мати як ретроспективний, так і перспективний характер. Впровадження медіації при вирішенні трудових спорів є важливим кроком на шляху до побудови ефективної системи захисту трудових та соціальних прав працівників.

Список використаних джерел:

1. Кузнецова М. До питання про медіацію у вирішенні колективних трудових спорів. *Юридичний вісник*. 2022. № 3. С. 99–105. URL: https://doi.org/10.32782/yuv.v3.2022.13 (дата звернення: 09.11.2024).
2. Бойко В.Б. До питання про місце медіації в механізмі захисту трудових прав працівників. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 8. С. 140–143. URL: https://doi.org/10.32782/2524-0374/2021-8/31 (дата звернення: 09.11.2024).
3. Гринь Д.В. Місце медіації в системі альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. серія: право*. 2022. № 68. С. 91–95. URL: https://doi.org/10.24144/2307-3322.2021.68.15 (дата звернення: 09.11.2024).
4. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021р. №1875-IX. Дата оновлення: 16.11.2021. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20 (дата звернення: 09.11.2024).
5. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971р. №322-VIII. Дата оновлення: 27.09.2024. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08 (дата звернення: 09.11.2024).
6. Столяр О.П. Медіація як спосіб врегулюванні індивідуальних трудових спорів. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 11. С. 890–892. URL: https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-11/218 (дата звернення: 09.11.2024).

Віталій Шапірко
здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти
3 року навчання,
спеціальність 081 Право,
Харківського національного педагогічного
університету імені Г.С. Сковороди
(м. Харків, Україна)
e-mail: vitalii.shapirko@gmail.com
ORCID: 0000-0002-4680-1693

Науковий керівник: О. Гоц-Яковлєва
кандидатка юридичних наук , доцентка
кафедри цивільно-правових дисциплін
і трудового права імені проф. О. І. Процевського
Харківського національного педагогічного
університету імені Г.С. Сковороди
(м. Харків, Україна)
o_gots@ukr.net
ORCID: 0000-0002-4680-1693

ПРО РЕФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ ЗА ОСТАННІЙ ПЕРІОД

Від 2016 року реформа державної служби в Україні стала важливим кроком на шляху до модернізації державного управління. Основною метою реформи є підвищення ефективності, прозорості та підзвітності державних органів. В рамках реформи, відповідно до оновленого профільного базового Закону України «Про державну службу» [1, с. 18] було запроваджено нові підходи до відбору та підготовки державних службовців. Зокрема, запроваджено конкурсну систему, що дозволяє залучати професіоналів, які відповідають вимогам сучасності.

Одним з ключових аспектів реформи стало підвищення зарплат державних службовців [2, с. 4], що має на меті зменшення корупційних ризиків. Також було розроблено нові етичні норми, що регулюють поведінку державних службовців. Важливою складовою реформи стало впровадження системи оцінювання результатів роботи службовців. Це дозволяє виявляти кращих працівників та стимулювати їх до подальшого розвитку.

Завдяки реформі вдалося залучити міжнародних експертів для консультацій та навчання. Це сприяло обміну досвідом та кращими практиками з інших країн. На рівні місцевого самоврядування також відбулися зміни, які дозволили покращити управлінські процеси. Державна служба почала більш активно співпрацювати з громадськими організаціями.

Проте реформа стикалася з певними викликами. Існують проблеми із старими кадрами, які не завжди готові до змін. Також необхідно було подолати опір з боку деяких чиновників. Тим не менш, поступові зміни почали давати свої плоди, і суспільство стало більше довіряти державним органам. На сьогодні реформа державної служби в Україні продовжує розвиватися. Уряд працює над новими ініціативами для покращення системи управління. Це включає розширення можливостей для навчання та розвитку службовців. Зміни в системі кадрового управління стають важливими для досягнення сталого розвитку країни. Крім того, реформа сприяє покращенню інвестиційного клімату в Україні. Завдяки підвищенню стандартів роботи державних службовців, іноземні інвестори почали більше довіряти українському ринку. В цілому, реформа державної служби стала важливим елементом у побудові сучасної та ефективної держави. Реформа державної служби також передбачає впровадження системи навчання та підвищення кваліфікації для службовців. Це дозволяє адаптувати кадри до нових викликів і змін у законодавстві. Одним

із важливих напрямків стало інтегрування цифрових технологій у роботу державних органів. Це включає електронні документообіг та автоматизацію рутинних процесів.

Важливою ініціативою стало створення координаційних платформ для обміну досвідом між різними державними структурами. Це сприяє виробленню єдиних стандартів і кращих практик. Залучення громадськості до процесу реформування стало важливим фактором. Громадяни мають можливість висловлювати свої думки та пропозиції щодо покращення роботи державних органів.

Крім того, увага до прозорості процесів у державному управлінні стала пріоритетом. Було запроваджено нові механізми звітності, які дозволяють громадянам контролювати діяльність чиновників. Це, у свою чергу, підвищує рівень довіри до державних інститутів. Реформа також акцентує увагу на соціальній відповідальності державних службовців. Протягом реформи було реалізовано ряд програм, спрямованих на боротьбу з корупцією. Це включає активну співпрацю з антикорупційними органами та міжнародними партнерами. Важливою складовою стало створення системи контролю за фінансовою діяльністю службовців. Поступове зменшення корупційних проявів стало помітним у деяких сферах. Реформа державної служби стала частиною більш широкої стратегії розвитку країни. Вона тісно пов'язана з інтеграцією України до Європейського Союзу. Державні органи почали адаптувати свої практики до європейських стандартів. Це включає забезпечення дотримання прав людини та основних свобод.

На завершення, реформа державної служби в Україні є складним і багатогранним процесом. Він вимагає часу, зусиль та підтримки з боку суспільства. Проте позитивні результати, що вже починають проявлятися, свідчать про правильний напрямок руху. Головним завданням залишається забезпечення стабільності та стійкості змін, щоб українська державна служба стала ефективним інструментом для розвитку країни. Наразі триває процес створення системи управління знаннями, яка дозволяє обмінюватися досвідом та інформацією між службовцями. Це сприяє кращому виконанню завдань і вирішенню проблем на місцях. Також зростає значення професійних асоціацій, які підтримують державних службовців у розвитку їхніх навичок.

Одним із важливих аспектів реформи стало підвищення рівня відповідальності державних службовців. Запровадження нових дисциплінарних норм і механізмів контролю дозволяє більш ефективно реагувати на порушення. Це створює умови для формування нової культури державного управління. У рамках реформи значну увагу приділено розвитку лідерських якостей у державних службовців. Це включає тренінги, семінари та навчальні програми, які сприяють формуванню ефективних команд. Важливо, щоб державні службовці не лише виконували завдання, але й були здатні генерувати нові ідеї та рішення. Зараз триває активна співпраця з міжнародними організаціями, які допомагають Україні у впровадженні кращих світових практик. Це забезпечує доступ до нових знань і ресурсів, необхідних для реалізації реформ. Досвід інших країн вивчається для адаптації до українських реалій.

Таким чином, реформа державної служби в Україні продовжує еволюціонувати, зосереджуючи увагу на результатах і ефективності. Важливо, щоб усі учасники процесу були залучені до змін, адже їхня підтримка є критично важливою для успіху. Реалізація всіх ініціатив вимагатиме часу та зусиль, але результатом стане більш динамічна і професійна державна служба.

Список використаних джерел:

1. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text.
2. Концепції запровадження посад фахівців з питань реформ: розпорядження Кабінету Міністрів України від 11 листопада 2016 року № 905-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/905-2016-%D1%80#Text.

ПЕРШІ КРОКИ В НАУЦІ



A.M. Balkovyi
Magister der Rechtswissenschaften der
Nationalen Iwan-Franko-Universität Lemberg,
bogenatup@gmail.com

DEFINITION DER PRESSE UND DIE RECHTSGRUNDLAGE IHRER AKTIVITÄTEN IN DER UKRAINE

Ziel der Arbeit ist es, den Begriff "Presse" zu klären, Probleme wie den Schutz journalistischer Quellen nach den Gesetzen der Ukraine, die gesetzlichen Rechte von Journalisten und deren Realisierung und auch Garantien der Pressehandlungen zu lösen.

I. EINLEITUNG

Das Recht auf freie Meinungsäußerung ist eines der grundlegenden Menschenrechte, die ein demokratisches Land garantieren muss. Um dieses Recht auszuüben, ist es notwendig, sichere Arbeitsbedingungen für Medien und Journalisten zu schaffen, die für die Demokratie auf der Hut sind. Medienschaffende müssen dieses Recht verteidigen können, denn die Arbeit von Journalisten in der Welt und insbesondere in der Ukraine ist voller Bedrohungen.

Die Relevanz des Themas der Arbeit wird daher durch die Notwendigkeit begründet, Wissen über den rechtlichen Schutz der Berufsrechte von Medienschaffenden zu verbreiten, das Problem der Verletzung von Journalistenrechten zu verstehen und die Mechanismen zu ihrem Schutz ausführlich zu untersuchen.

II. HAUPTTEIL

der Begriff „Massenmedien“ ist im ukrainischen Recht seit 2023 eindeutig definiert. Medien (Massenmedien) - ein Mittel zur Verbreitung von Masseninformationen in jeglicher Form, das periodisch oder regelmäßig unter redaktioneller Kontrolle und mit einem dauerhaften Namen als individualisierendem Merkmal veröffentlicht wird. die Presse ist durch eine Reihe von Gesetzen geregelt, die ihre Funktionen, Rechte und Pflichten festlegen. Analysiert man die Bestimmungen des ersten Teils von Artikel 20 des Gesetzes der Ukraine "Über Informationen", der die Definition von "Masseninformationen" enthält, können wir feststellen, dass die Medien etwas ist, das für die öffentliche Verbreitung gedruckter oder audiovisueller Informationen bestimmt ist [5].

Das Verfahren für die Schaffung (Einrichtung) und Organisation der Aktivitäten bestimmter Massenmedien wird durch Rechtsakte über diese Massenmedien festgelegt.

Was die gesetzliche Definition des Begriffs „Massenmedien“ betrifft, ist die Definition des Begriffs „Journalist“ erwähnenswert, denn Journalisten sind im Wesentlichen die Personifikation der Medien.

Der fünfte Absatz von Punkt "c" des ersten Artikels des Gesetzes der Ukraine "Über die staatliche Unterstützung der Massenmedien und den sozialen Schutz von Journalisten" legt fest, dass ein Journalist ein kreativer Arbeiter ist, der beruflich für Massenmedien Informationen sammelt, empfängt, erstellt und aufbereitet, nimmt redaktionelle und offizielle Aufgaben in den Medien wahr (angestellt oder freiberuflich) - in Übereinstimmung mit den Berufsbezeichnungen der Positionen (Arbeitsplätze) des Journalisten, die in der staatlichen Berufsklassifikation der Ukraine angegeben sind [4] .

Rechtsgrundlagen für die Tätigkeit von Journalisten sind die Verfassung der Ukraine, die Gesetze der Ukraine "Über die Information", "Über die Medien", , "Über die staatliche Unterstützung der Massenmedien und Sozialschutz von Journalisten" und anderen normativen Rechtsakten.

Betrachtet man den rechtlichen Rahmen der Informationssphäre, so muss man feststellen, dass der Gesetzgeber in mehreren Gesetzen Regelungen getroffen hat, die sowohl die Rechte der Bürgerinnen und Bürger als auch der Berufsjournalisten vor Eingriffen in die Informations- und Meinungsfreiheit schützen. Das heißt, er sah voraus, dass diese Rechte in unserer unvollkommenen Welt verletzt werden könnten. Der Rechtsstaat kann Journalisten nicht immer vor den Folgen freiwilliger Entscheidungen schützen, vor dem Risiko, das sie aus eigener Initiative eingehen.

Das Recht auf freie Presse und ungehinderte Informationsverbreitung sind in den Verfassungen fast aller zivilisierten Länder verankert.

Gemäß den Bestimmungen des Artikels 34 der Verfassung der Ukraine,

Jedem wird das Recht auf Gedanken- und Redefreiheit garantiert. Jeder hat das Recht, seine Ansichten und Überzeugungen frei zu äußern.

Jeder hat das Recht, mündlich, schriftlich oder auf andere Weise – nach eigenem Wahl – Informationen frei zu sammeln, zu speichern, zu verwenden und zu verbreiten.

Die Ausübung dieser Rechte kann im Interesse der nationalen Sicherheit, der territorialen Unversehrtheit oder der öffentlichen Ordnung gesetzlich eingeschränkt werden, um Aufruhr oder Verbrechen zu verhindern, die öffentliche Gesundheit zu schützen, den Ruf oder die Rechte anderer zu schützen, um die Offenlegung vertraulicher Informationen zu verhindern oder zur Wahrung der Autorität und Unparteilichkeit der Justiz [1].

Gemäß Artikel 15 der Verfassung der Ukraine ,

Das öffentliche Leben in der Ukraine basiert auf den Prinzipien der politischen, wirtschaftlichen und ideologischen Vielfalt.

Keine Ideologie kann vom Staat als verbindlich anerkannt werden.

Zensur ist verboten.

Der Staat garantiert die Freiheit der politischen Aktivität, die durch die Verfassung und Gesetze der Ukraine nicht verboten ist [1].

Zu beachten ist, dass Art. 34 der Verfassung der Ukraine dupliziert tatsächlich die Bestimmungen von Artikel 10 des Europäischen Konvents, nämlich [2]:

1. Jedermann hat Anspruch auf freie Meinungsäußerung. Dieses Recht schließt die Freiheit der Meinung und die Freiheit zum Empfang und zur Mitteilung von Nachrichten oder Ideen ohne Eingriffe öffentlicher Behörden und ohne Rücksicht auf Landesgrenzen ein. Dieser Artikel schließt nicht aus, daß die Staaten Rundfunk-, Lichtspiel- oder Fernsehunternehmen einem Genehmigungsverfahren unterwerfen.

2. Da die Ausübung dieser Freiheiten Pflichten und Verantwortung mit sich bringt, kann sie bestimmten, vom Gesetz vorgesehenen Formvorschriften, Bedingungen, Einschränkungen oder Strafdrohungen unterworfen werden, wie sie in einer demokratischen Gesellschaft im Interesse der nationalen Sicherheit, der territorialen Unversehrtheit oder der öffentlichen Sicherheit, der Aufrechterhaltung der Ordnung und der Verbrechensverhütung, des Schutzes der Gesundheit und der Moral, des Schutzes des guten Rufes oder der Rechte anderer unentbehrlich sind, um die Verbreitung von vertraulichen Nachrichten zu verhindern oder das Ansehen und die Unparteilichkeit der Rechtsprechung zu gewährleisten.

Der Unterschied zwischen diesen Bestimmungen ist nicht wesentlich. „nach eigenem Wahl“ in der Verfassung beinhaltet den Begriff „ ohne Eingriffe öffentlicher Behörden“ in die Konvention. Die Verfassung schreibt auch nicht vor, dass Einschränkungen des Gesetzes "in einer demokratischen Gesellschaft notwendig sind". Aus den Transkripten der Diskussion über ihr Projekt wurde bekannt, dass die Abgeordneten, die an der Entwicklung dieses Artikels beteiligt waren, der Meinung waren, dass der Mangel an Demokratieerfahrung in der Ukraine, ein unterschiedliches Verständnis dessen, was dies bedeutet, die Interpretation des Ausdrucks "notwendig" erschweren könnte in einer demokratischen Gesellschaft" und könnte zu Missbrauch und übermäßigen Einschränkungen der Meinungsfreiheit führen. Die Befürchtung, den Kern des Konzepts außerhalb des europäischen Demokratieverständnisses anzuwenden, war daher der Grund dafür, dass es bewusst aus dem Text von Teil 3 des Artikels 34 der Verfassung der Ukraine ausgeschlossen wurde. Für ein umfassendes Verständnis der Intention des Gesetzgebers besteht daher Grund zu der Annahme, dass Art. 34.

Dem Beispiel des Konvents folgend, hat der Gesetzgeber bei der Verabschiedung der Verfassung im Jahr 1996 seine Absicht bewiesen, den in der Konvention verankerten Standards zu folgen. Und unverzichtbarer Bestandteil dieser Standards sind die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs für

Menschenrechte. Diese Entscheidungen sollen die Kraft von indikativen Präzedenzfällen haben, um ähnlichen Bestimmungen der Verfassung der Ukraine Bedeutung zu verleihen. Die ukrainischen Gesetze, die verschiedene Aspekte der Informationsbeziehungen regeln, sollen wiederum in Übereinstimmung mit diesem verfassungsmäßigen Inhalt angewendet werden.

III. SCHLUSSVOLGERUNGEN

Die Analyse der rechtlichen Rahmenbedingungen und Normen zur Sicherung der Meinungs- und Pressefreiheit in der Ukraine verdeutlicht, dass diese Rechte als grundlegende Werte eines demokratischen Rechtsstaates anerkannt werden. Die ukrainische Verfassung sowie weitere Gesetze gewährleisten die Freiheit der Meinungsäußerung und die Unabhängigkeit der Medien, orientieren sich dabei an europäischen Standards und berücksichtigen die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte.

Abschließend lässt sich feststellen, dass die rechtliche Grundlage für die Meinungs- und Pressefreiheit in der Ukraine vorhanden ist, jedoch eine kontinuierliche Überwachung und Anpassung an aktuelle Herausforderungen erforderlich ist. Der Schutz von Journalisten und die Gewährleistung freier Medien bleiben essenziell, um die demokratische Entwicklung des Landes zu sichern.

LITERATURVERZEICHNIS

1. Die Werchowna Rada der Ukraine; Verfassung der Ukraine, Verfassung, Gesetz vom 28.06.1996 № 254k / 96-VR
2. Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten vom 4. November 1950. Amtsblatt der Ukraine. 2006. № 32. Kunst. 270.
3. Strafprozessordnung der Ukraine. Informationen der Werchowna Rada der Ukraine. 2013. № 9–10, № 11–12, № 13. Kunst. 88.
7. Über die staatliche Unterstützung der Massenmedien und den sozialen Schutz von Journalisten: Gesetz der Ukraine vom 23. September 1997 № 540/97. Informationen der Werchowna Rada der Ukraine. 1997. № 50. Kunst. 302.
8. Gesetz der Ukraine Über die Medien (Bulletin der Werchowna Rada der Ukraine (VVR), 2023, Nr. 47-50, Art. 120)
9. Zur Information: Gesetz der Ukraine vom 2. Oktober 1992 № 2657-XII. Informationen der Werchowna Rada der Ukraine. 1992. № 48. Kunst. 650.

Єлизавета Бобрусь
Студентка ІІІ курсу
факультету юстиції
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
(м. Харків, Україна)

наук. керівник: І. Вєтухова
кандидатка юридичних наук, доц.,
доцентка кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
(м. Харків, Україна)
ivetuhova62ukr.net@ukr.net
ORCID 0000 0002 5025 1858

ОПЛАТА ПРАЦІ НА УМОВАХ НЕПОВНОГО РОБОЧОГО ЧАСУ ТА ПРИ ВИКОНАННІ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ

Сучасний ринок праці зазнає значних змін під впливом глобалізації, розвитку інформаційних технологій та зміни соціальних пріоритетів. З поліпшенням технологій й зростанням попиту на дистанційну роботу, а також через поширення неповного робочого часу, одним із найпомітніших явищ є перехід від традиційної офісної роботи до інших форм зайнятості, що дозволяє працівникам поєднувати роботу з особистими потребами, зберігаючи при цьому ефективність виконання своїх трудових обов'язків. Зміни, які відбуваються у виробничому середовищі впливають на організацію робочого процесу й, звісно, на розмір заробітної плати найманих працівників. Вважаємо, що питання оплати праці повинні бути врегульовані на законодавчому рівні, оскільки заробітна плата для найманого працівника є єдиним джерелом існування як для нього так й для членів його сім`ї.

Темою даного дослідження є питання оплати праці, правових гарантій для працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу або дистанційно. В Україні законодавчо закріплені відповідні гарантії для таких категорій трудящих, однак існують особливості в оплаті їх праці.

Основним нормативним актом, який регулює питання оплати праці при неповному робочому дні чи тижні, є Кодекс законів про працю України (далі - КЗпП). Відповідно до ст. 56 КЗпП, неповний робочий час може бути встановлений за угодою сторін або на прохання працівника при наявності певних обставин. Трудове законодавство України гарантує, що робота на умовах неповного робочого часу не повинна призводити до обмеження трудових прав працівників. Уточнимо, принципом оплати праці при неповному робочому часі є пропорційність: працівнику виплачується заробітна плата відповідно до відпрацьованого часу або залежно від виробітку. Таке положення передбачено ч. 2 ст. 56 КЗпП та ч. 5 ст. 3-1 Закону України «Про оплату праці». Наприклад, якщо працівник працює половину робочого часу нормальної тривалості, то він має право на 50% від заробітної плати, яка була б виплачена за повний робочий день.

У п. 4 Порядку обчислення середньої заробітної плати, затв. постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 р. №100 зазначено: якщо укладено трудовий договір на умовах неповного робочого часу, то розрахунок має проводитись з розміру мінімальної заробітної плати, обчисленого пропорційно до умов укладеного трудового договору [1] Необхідно відмітити, що неповний робочий час не може бути підставою для зменшення соціальних прав працівника. Так, відповідно до ч. 3 ст. 56 КЗпП, робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників. Однак слід звернути увагу на те, що заробітна

плата працівника при неповному робочому часі є нижчою через меншу кількість відпрацьованих годин й, зрозуміло, впливає на розмір внесків до пенсійного фонду та, відповідно, на майбутні пенсійні виплати.

З початком пандемії COVID-19 дистанційна робота стала однією з основних форм організації праці для працівників багатьох підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності. 27.02.2021 року набув чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 04.02.2021 року, яким внесено зміни та визначено правове регулювання дистанційної роботи, зокрема щодо укладення трудового договору про дистанційну роботу або надомну роботу. Так, згідно ст.60-2 дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. [2] Аналіз вказаного положення свідчить про те, що така організація роботи надає працівникам можливість виконувати свої обов'язки з будь-якого місця, як в Україні, так й поза її межами. Зазначимо, що працівники, які працюють дистанційно, мають такі трудові права, що й ті, котрі виконують роботу безпосередньо на підприємствах, в установах, організаціях. Особливу увагу слід звернути на те, що незважаючи на зміну місця виконання роботи, оплата праці залишається незмінною: здійснюється на загальних підставах, котрі визначені трудовим договором або колективною угодою. Необхідно відмітити, що при дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 КЗпП. На наш погляд, це покращує організацію робочого процесу найманого працівника, адже, є більше свободи у виборі робочого часу при виконанні ним своїх трудових обов’язків, й зрозуміло, не впливає на розмір заробітної плати, коли виконано повний обсяг завдань, передбачених трудовим договором. Для працівників, які працюють дистанційно, важливо враховувати продуктивність та якість виконаної роботи. Відсутність безпосереднього контролю з боку роботодавця змушує останнього оцінювати працівника не за витраченим часом, а за кінцевими результатами.

При дистанційній роботі трудящі часто використовують власні засоби праці (комп'ютери, інтернет тощо). Згідно зі ст. 125 КЗпП роботодавець зобов'язаний компенсувати працівнику витрати, пов'язані з виконанням роботи, якщо вона вимагає використання особистих засобів. Трудове законодавство України гарантує, що працівники, які працюють дистанційно, мають соціальні гарантії нарівні з тими, котрі виконують роботу за звичайним трудовим договором. Як було зазначено, розмір заробітної плати впливає на розмір пенсій для працівників, які працюють дистанційно або на умовах неповного робочого дня.

Наприкінці зауважимо, що сучасний ринок праці постійно змінюється, відповідаючи на виклики глобалізації, розвитку технологій та нових соціальних потреб. Дві найбільш популярні форми зайнятості, які здобули широке поширення, це праця на умовах неповного робочого часу та дистанційна робота. Обидві форми передбачають гнучкість у робочому процесі, вони мають суттєві відмінності як у правовому регулюванні, так і в організації роботи. Неповний робочий час пропонує скорочену кількість годин, але вимагає фізичної присутності на робочому місці, тоді як дистанційна робота дозволяє виконувати обов’язки з будь-якого місця, яке зручно для працівника, але вимагає самодисципліни та результативності. При дистанційній роботі та неповному робочому дні важливим є обов`язок, роботодавця забезпечити належні умови праці для працівників та дотримуватися положень нормативно-правових актів. Трудове законодавство України забезпечує чітке регулювання оплати праці на умовах неповного робочого дня чи тижня, а також гарантує працівникам всі необхідні соціальні права та пільги. Оплата праці для працівників, які працюють дистанційно, регулюється на загальних підставах, визначених трудовим законодавством України. Як було зазначено, дистанційна робота не є підставою для

зменшення заробітної плати працівнику, якщо він виконує свої обов'язки належним чином та має соціальні права й гарантії, як й інші категорії працівників.

На підставі вище викладеного вважаємо, що роботодавці та працівники при укладенні договору про дистанційну роботу та на умовах неповного робочого часу повинні уважно та детально обговорювати умови роботи, зокрема, у питаннях оплати праці, щоб уникнути певних непорозумінь в подальшому.

Список використаних джерел:

1. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати: Постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 р. №100. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text.
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу: Закон України від 04.02.2021 р. № 1213-IX. URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text.

Іванна Володько
студентка ІІІ курсу навчання
юридичного факультет
Чернівецького національного університету
ім. Юрія Федьковича
volodko.ivanna@chnu.edu.ua

Науковий керівник: О. Малєнко
асистентка кафедри приватного права
юридичного факультету
Чернівецького національного університету
ім. Юрія Федьковича

ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ В СФЕРІ ПРАВА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ

Штучний інтелект (далі – ШІ) стає суттєвим чинником трансформації права інтелектуальної власності (далі – ІВ), утворюючи нові виклики щодо керування авторським правом, правової охорони та комерційного використання об’єктів, створених ШІ. Сучасне законодавство в багатьох країнах недостатньо враховує особливості творів, створених без безпосередньої участі людини, що потребує розробки нових правових концепцій. Водночас, ШІ стає ефективним інструментом для керування ІВ, автоматизації патентних і авторських перевірок, виявлення порушень та забезпечення захисту прав.

Питання про те, чи може ШІ бути визнаний автором твору, є одним із найактуальніших у сучасній юриспруденції.

З розвитком технологій, ШІ демонструє здатність створювати оригінальні твори мистецтва, літератури, музики та програмного коду. Однак, чи відповідає така діяльність критеріям авторства, визначеним законодавством? Традиційно авторське право тісно пов'язане з творчою діяльністю людини.

Основними критеріями для визнання особи автором є оригінальність, індивідуальність та авторська особистість. Штучний інтелект, не маючи свідомості та творчої особистості, формально не відповідає цим критеріям. Його діяльність базується на алгоритмах та великих обсягах даних, які були надані людьми [1]. Тобто, ШІ є інструментом, а не творцем.

Питання, кому належать права на твори створені ШІ, є предметом дискусій та судових спорів у різних країнах. Найпоширенішим критерієм є визнання авторських прав за розробником ШІ. Саме він створив алгоритми та інструменти, які дозволяють ШІ формувати твори [2].

Однак, у деяких випадках права можуть переходити до замовника, який поставив завдання для ШІ, або до співавтора-людини, яка брала активну участь у створенні твору.

Юридичні проблеми та виклики	*Шляхи вирішення проблеми*
Невизначеність правових норм: Існуюче законодавство про авторське право, розроблене в епоху домінування людської творчості, не дає чіткої відповіді на питання про авторство ШІ.	**Розробка спеціального законодавства:** Все більше країн розглядають питання про необхідність прийняття спеціальних законів, які б регулювали відносини, які пов'язані зі штучним інтелектом.

Етичні питання: Хто несе відповідальність за контент, створений ШІ, якщо він містить шкідливу інформацію або порушує чиїсь права?	**Адаптація існуючого законодавства:** адаптувати існуюче законодавство про інтелектуальну власність до нових реалій (розроблення моделі для запобігання створенню незаконного вмісту).
Економічні наслідки: Питання авторства ШІ має значний економічний вплив, оскільки від нього залежить розподіл доходів від використання творів, створених ШІ.	**Створення нових правових інститутів:** Можливо, доведеться розробити нові правові інститути, які б дозволяли захищати права на твори, створені ШІ.

*Таблиця створена автором самостійно**

Одним із головних підходів є вдосконалення наявного законодавства про авторське право. Пропонуються механізми, за якими створення контенту за допомогою ШІ визнається "колективним твором" або результатом творчого процесу, ініційованого людиною. Це дозволило б вважати автора програми чи замовника, який використовує ШІ, правовласником. У країнах, де діє концепція sui generis, можна створити окрему категорію прав для об'єктів ІВ, створених ШІ, що чітко визначатиме їх статус і права [3].

Юристи також досліджують перспективу введення "електронної особистості" для ШІ-систем, що дозволило б реєструвати продукти ШІ як такі, що належать системі, але контроль за цими правами залишається у людини-оператора. Цей підхід, однак, має суттєві етичні та практичні ризики.

Справедлива компенсація та розподіл вигоди також потребують уваги. Наприклад, якщо продукт створений на основі великих масивів даних, що належать різним авторам, необхідно розробити механізм, який забезпечує відповідний розподіл ролі між ними. Такі системи можуть базуватись на блокчейні або інших децентралізованих технологіях для забезпечення прозорості. Крім того, міжнародне право має грати важливу роль, оскільки інновації ШІ не обмежуються однією країною. Важливо розробити стандарти та норми, які будуть узгоджені між державами. Прикладом є робота Всесвітньої організації інтелектуальної власності (WIPO), яка розглядає питання ШІ у контексті міжнародного регулювання ІВ [4].

Підсумовуючи вище сказане, можна сказати, що штучний інтелект суттєво трансформує сферу інтелектуальної власності, викликаючи потребу у нових підходах до регулювання авторства, охорони та використання створених ним об'єктів. У той час як існуюче законодавство в багатьох країнах недостатньо враховує специфіку творів, створених без безпосередньої участі людини, юридична спільнота працює над розробкою спеціальних правових механізмів. Основні дискусії зосереджені на питаннях авторства, розподілу прав і вигоди, а також на відповідальності за створені ШІ матеріали.

Список використаних джерел:

1. Анастасія Юшина. Штучний інтелект: кому належать авторські і майнові права. URL: https://mind.ua/openmind/20255019-shtuchnij-intelekt-komu-nalezhat-avtorski-j-majnovi-prava
2. Садова С.С., Самойлова С.А. Штучний інтелект як гіпотетичний суб'єкт права. URL: http://lsej.org.ua/11_2022/57.pdf
3. В. Крат, І. Голубовський. Штучний інтелект і судочинство. URL: https://yur-gazeta.com/publications/practice/sudova-praktika/shtuchniy-intelekt-i-sudochinstvo.html
4. The Cambridge Handbook of Artificial Intelligence: Global Perspectives on Law and Ethics. Part II. Section 15,17,18. 2021.

Вікторія Волощук
студентка IV курсу
юридичного факультету
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)

Науковий керівник: С. Задорожна
докторка юридичних наук, професорка
кафедри міжнародного права
Чернівецького національного університету імені
Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
s.zadorozhna@chnu.edu.ua
ORCID 0000-0003-2681-7855

ПРАВОВА ПРИРОДА ГРОМАДЯНСТВА ЄС: ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ

Громадянство ЄС набуває особливої актуальності в умовах динамічних змін у політичному, соціальному та економічному житті Європейського Союзу, а також на фоні сучасних глобальних викликів — таких, як міграційні кризи, зростання націоналістичних настроїв, віддалення деяких країн від ідей європейської єдності та вихід Великої Британії з ЄС. Правовий статус громадянства ЄС, закріплений Маастрихтським договором 1992 року [3] і підтверджений у настпних актах ЄС, забезпечує громадянам Союзу комплекс прав, які є фундаментом європейської інтеграції та сприяють зміцненню політичної і соціальної єдності всередині Союзу. На сьогоднішній день ці права та обов'язки продовжують розширюватися під впливом прецедентів судових рішень Суду ЄС, який поступово уточнює і розширює межі громадянських свобод у ЄС. Це обумовлює проведення нових наукових досліджень, які є необхідним для розкриття природи громадянства ЄС, його специфічних рис та особливостей правового статусу ЄС і відповідно преференції, які випливають із цього статусу. Як видається, розгляд цих питань є ключовими для осмислення перспектив розвитку громадянства як об'єднавчої сили ЄС.

Як відомо, громадянство ЄС є юридичним статусом, який автоматично набувається усіма громадянами держав-членів Союзу. Це громадянство не є самостійним (воно неможливе без громадянства держави-члена) і надає комплекс прав і привілеїв, що дозволяють кожному громадянину брати участь у суспільному та політичному житті будь-якої країни ЄС. Також слід розуміти, що громадянство ЄС не тотожне поняття «громадянство», що розкривається у Європейській конвенції про громадянство (ст. 3) [1], оскільки ЄС – не держава, воно носить субсидіарний характер щодо національного громадянства (будь-який громадянин держави-члена ЄС є громадянином ЄС) і ніяким чином не замінює його [2, с. 84].

Варто відмітити, що починаючи з моменту введення, концепція громадянства ЄС зазнала змін під впливом правової практики та соціально-економічних умов. Рішення Суду ЄС відіграли важливу роль у розвитку концепції, поступово розширюючи межі прав громадян ЄС і встановлюючи нові правові стандарти. Наприклад, Суд ЄС в справі «Martinez Sala» (1998) встановив право на соціальні пільги громадян ЄС, навіть якщо вони проживають у країні, де не працюють, що стало значним кроком у напрямку рівноправного доступу до соціальних благ для всіх громадян ЄС.

Аналіз законодавства ЄС та доктринальних джерел з окресленої проблематики дозволяє виокремити специфічні риси громадянства ЄС, які розкривають його юридичну природу.

1. Право на пересування та проживання: Найважливіша риса громадянства ЄС, що дозволяє громадянам вільно пересуватися, працевлаштовуватися, здобувати освіту та проживати у будь-якій державі-члені. Зокрема, прикладами можуть слугувати справи «Baumbast and R» (2002) та «Chen» (2004), в яких Суд ЄС визнав, що право на вільне пересування і проживання поширюється не тільки на

економічно активних осіб, але й на громадян, які не займаються економічною діяльністю, а забезпечують свої витрати іншими шляхами. Таким чином, Суд закріпив фундаментальне право на пересування для всіх громадян ЄС незалежно від економічної активності.

2. Право голосу та право балотуватися на виборах: Громадяни ЄС мають право брати участь у виборах до Європейського парламенту і місцевих органів влади країни проживання. Це є важливою складовою демократичного процесу та інструментом посилення політичної інтеграції. Прикладом може бути справа «Spain v. United Kingdom» (2006), де Суд ЄС постановив, що держава-член не може обмежувати право голосу на місцевих виборах для громадян ЄС, навіть якщо вони є громадянами іншої країни. Це рішення підтримало право на політичну участь незалежно від місця проживання громадян ЄС.

3. Дипломатичний захист за кордоном: Якщо громадянин ЄС перебуває в країні, де його держава не має представництва, він має право звернутися за допомогою до дипломатичного представництва будь-якої іншої країни ЄС. На практиці це право може бути складним для реалізації, оскільки не всі дипломатичні представництва мають однакові ресурси або повноваження для надання допомоги громадянам інших держав-членів. Однак у справі «Rewe-Zentral AG» Суд підтримав ідею, що дипломатичний захист є правом усіх громадян ЄС і має застосовуватися однаково.

4. Право на соціальні та економічні пільги: Громадяни ЄС мають право на рівний доступ до соціальних та економічних послуг у країнах проживання. Так, до прикладу у справі «Dano v. Jobcenter Leipzig» (2014) Суд постановив, що громадяни ЄС можуть не мати автоматичного права на соціальні виплати, якщо вони перебувають у країні тільки з метою отримання таких виплат. Це рішення обмежило доступ до певних соціальних прав, проте встановило баланс між забезпеченням свободи пересування і економічною стабільністю держав-членів.

Однак не тільки переваги характерні для громадянства ЄС. Існують і певні **проблеми, які випливають із цього статусу**. Зокрема, це *залежність від національного громадянства та вразливість прав* (громадянство ЄС є похідним від громадянства конкретної країни, і у випадку втрати національного громадянства автоматично втрачається громадянство ЄС, це створює правову невизначеність, особливо у випадках, коли країна виходить з ЄС (як сталося з Brexit), а громадяни залишаються без правових гарантій, які мали раніше); *нерівність доступу до соціальних благ* (хоча громадяни ЄС формально мають рівний доступ до соціальних благ, різні економічні та соціальні умови в країнах-членах можуть створювати суттєві нерівності, різниця у рівнях соціального захисту часто змушує громадян переміщатися між країнами у пошуках кращих умов, що може викликати негативне ставлення у країнах, які приймають велику кількість громадян з інших держав-членів); *проблеми політичної участі та впливу на місцеве самоврядування* (незважаючи на формальне право голосу на місцевих виборах, громадяни ЄС, що проживають у країнах-членах, де вони не є громадянами, часто стикаються з мовними та культурними бар'єрами, які обмежують їхню участь у політичному житті).

Таким чином, на підставі наведеного можна констатувати:

1. **Громадянство ЄС є унікальним правовим інститутом.**

Громадянство Європейського Союзу стало унікальним явищем у міжнародному праві та правовій системі ЄС, яке не має аналогів у традиційних міжнародних організаціях. Воно є важливим інструментом для зміцнення політичної єдності та соціальної згуртованості серед країн-членів ЄС, забезпечуючи громадянам фундаментальні права і свободи на наднаціональному рівні. При цьому рішення Суду ЄС відіграють важливу роль у розвитку та розширенні змісту громадянства ЄС, забезпечуючи однаковий доступ до прав для громадян у всіх державах-членах.

2. **Важлива роль Суду ЄС у формуванні концепції громадянства.**

Аналіз практики Суду ЄС свідчить про те, що цей інститут активно розвивається та адаптується до нових соціальних і політичних викликів. Завдяки своїм рішенням Суд поступово розширює права та обов'язки громадян ЄС, що забезпечує їхню юридичну захищеність і зміцнює інтеграцію всередині Союзу. Зокрема, справа «Martinez Sala» відкрила новий підхід до соціальних прав громадян, тоді як рішення у справі «Baumbast» закріпило право на проживання незалежно від економічної активності. Ці

прецеденти підтверджують, що Суд ЄС слугує гарантом прав громадян, адаптуючи їх до потреб сучасного суспільства.

3. **Статус громадянства ЄС є доволі вразливим.**

Незважаючи на значний прогрес, статус громадянства ЄС залишається вразливим через його залежність від національного громадянства держав-членів. Вихід Великої Британії з ЄС яскраво продемонстрував цю проблему, залишивши мільйони британців без доступу до багатьох прав, якими вони користувалися як громадяни ЄС. Така вразливість підкреслює необхідність більшого правового захисту для громадян ЄС у випадку змін членства або політичного статусу їхніх країн, а також покращення механізмів збереження прав у разі подібних ситуацій у майбутньому.

4. **Нерівність доступу до соціальних благ і послуг.**

Громадянство ЄС передбачає рівний доступ до соціальних і економічних прав, але через нерівномірний рівень розвитку соціальної інфраструктури між країнами-членами громадяни часто стикаються з обмеженнями у доступі до цих прав. Суд ЄС намагається вирішувати такі питання, але його рішення, як у справі «Dano», показують, що обмеження можуть вводитися для збереження економічної стабільності країн. Це вказує на потребу у подальшій гармонізації соціальних стандартів у межах ЄС, щоб забезпечити справедливий доступ для всіх громадян ЄС.

Загалом слід визнати, що громадянство ЄС має потенціал для подальшого розвитку, особливо в контексті зростаючої необхідності захисту прав громадян у рамках глобальних політичних і економічних змін. Статус громадянина ЄС міг би стати більш незалежним від національного громадянства, що посилило б стабільність правового статусу громадян ЄС у випадку політичних змін. Суд ЄС та інші інституції мають продовжувати роботу над створенням механізмів, що забезпечать захист цих прав незалежно від політичної ситуації у країнах-членах. Розвиток прав громадянства ЄС — це не тільки внутрішня політика Союзу, але й впливовий інструмент міжнародної єдності та стабільності.

Отже, підсумовуючи, можна зробити висновок про те, що **г**ромадянство ЄС є значущою правовою інновацією, яка створює потужну базу для єдності та солідарності між державами та їхніми громадянами. Однак для забезпечення повної реалізації потенціалу громадянства ЄС потрібна додаткова робота на рівні законодавства та судової практики. Удосконалення статусу громадянства ЄС — це ключовий фактор, який може сприяти посиленню єдності Союзу, захисту його громадян та поглибленню інтеграційних процесів у Європі.

Список використаних джерел:

1. Європейська конвенція про громадянство (1997). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_004#Text
2. Яковюк І.В. Громадянство Європейського Союзу: проблеми визначення. *Державне будівництво та місцеве самоврядування*. Випуск 9. Х. Право, 2005. С. 82-88.
3. Treaty on European Union (1992). URL: https://cp-rup.com/wp-content/uploads/2018/10/Maastricht-Treaty.pdf

Юлія Горевич
Студентка ІІ курсу
юридичного факультету
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)

наук. керівник: Л.Остафійчук
доцентка кафедри процесуально права
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
l.ostafiichuk@chnu.edu.ua

КРІОБАНКИ ДЛЯ ПОСТМОРТАЛЬНИХ ДІТЕЙ: ЕТИЧНІ ТА ПРАВОВІ АСПЕКТИ КРІОЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

Повномасштабне вторгнення яке розпочалося 24 лютого 2022 року, спричинило зниження кількості населення через численні втрати та геноцид в Україні. Тому важливо піднімати такі питання, як кріобанки для постмортальних дітей. Ними є спеціалізовані установи, де біологічні матеріали військових (і не тільки) будуть зберігатися при надзвичайно низьких температурах. Ці матеріали можуть бути використані для штучного запліднення або здатності до відновлення потомства. Зберігання відбувається за допомогою рідкого азоту, що дозволяє зберегти клітини в стані спокою протягом багатьох років.

Кріозабезпечення репродуктивних клітин, дозволяє зберігати їх для майбутнього використання. Однак, в багатьох країнах немає чітких законів щодо цього, а суспільство має різні погляди на цю тему. Але є випадки народження постмортальних дітей. В кінці ХХ століття у Великобританії набрала розголосу справа Діани Блат, яка боролася за право використати репродуктивну частку свого чоловіка. Ключовою проблемою стало те, що за життя її чоловіка він не надав письмової згоди на використання його репродуктивної частки. Не зважаючи на це їй вдалось виграти цю справу.

Розглядаючи моральні аспекти цього питання, доцільно відмітити, що у суспільстві панують дві діаметрально протилежні точки зору. З позитивної точки зору, постмортальна дитина надає можливість зберегти рід та продовжити генетичну спадщину, що для багатьох людей має велике значення. Для близьких така дитина є символом надії і частинкою померлого, що може допомогти впоратися з горем та створити нові радісні моменти. Також, якщо людина за життя надає свою письмову згоду, яка була затверджена в нотаріуса, вона надає право своїй другій половинці народити постмортальну дитину, яку ми можемо трактувати таким чином, що людина мала бажання на продовження свого роду. З негативної точки зору, особливо важким моментом є факт, коли за життя не було надано письмової згоди та не обговорено цього питання за життя. В такому випадку використання репродуктивного матеріалу може порушувати право на приватність і автономність. Постмортальна дитина може вирости з емоційним тягарем. Це може вплинути на її емоційний стан та самоідентифікацію, особливо якщо вона виросла відчуваючи, що її створення було більш пов’язане з ушануванням пам’яті, а не з потреби любові та турботи.

Практичні аспекти створення та підтримки кріобанків для постмортальних дітей охоплюють складні технічні та медичні виклики, включаючи швидкий збір і кріозаморожування біологічного матеріалу, забезпечення довготривалого зберігання при наднизьких температурах, а також медичні процедури розморожування та запліднення з використанням зібраних зразків. Ці процеси вимагають високотехнологічного обладнання та дотримання етичних і юридичних норм,

що гарантує правильне збереження та можливість використання біологічного матеріалу для народження дитини після смерті одного з батьків.

В Україні економічні аспекти створення постмортальної дитини включають значні витрати на медичні процедури збору, кріозаморожування та довготривале зберігання біологічного матеріалу в кріобанках. Фінансові витрати охоплюють вартість процедур екстракорпорального запліднення (IVF), юридичне оформлення документів та зберігання зразків на роки, що може бути недоступним для багатьох сімей. Крім того, підтримка інфраструктури кріобанків, забезпечення стабільних умов зберігання та моніторинг вимагають суттєвих інвестицій і державного регулювання для забезпечення доступності таких послуг.

Враховуючи вищесказане, можна дійти висновку, що необхідно створити чіткі закони, що регулюють питання використання репродуктивного матеріалу. Це має включати правила щодо отримання письмової згоди, процесів збору та зберігання біологічних матеріалів. Необхідно забезпечити державну фінансову підтримку для родин, які мають намір скористатися послугами кріобанків. Також могло б рекомендуватися попереднє спілкування з спеціалістами для оцінки кожного випадку, що стосується використання репродуктивного матеріалу після смерті, щоб забезпечити дотримання прав всіх сторін, включаючи потенційних дітей. Не менш важливо інвестувати у наукові дослідження, що досліджують ефективність та безпеку процедур кріозабезпечення, а також можливі психологічні наслідки для дітей, народжених за таких обставинам, що є важливим кроком у цій сфері та забезпечення майбутньої нації.

Список використаних джерел:

1. Європейська конвенція про здійснення прав дітей : Конвенція Ради Європи від 25.01.1996 р. : станом на 3 серп. 2006 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_135#Text (дата звернення: 20.10.2024).
2. Загальна декларація прав людини (рос/укр) : Декларація Орг. Об'єдн. Націй від 10.12.1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 20.10.2024).
3. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод : Конвенція Ради Європи від 04.11.1950 р. : станом на 1 серп. 2021 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення: 20.10.2024).
4. Dyer C. Diane Blood law victory gives her sons their 'legal' father. the Guardian. URL: https://www.theguardian.com/science/2003/sep/19/genetics.uknews (дата звернення: 20.10.2024).

Олександра Данилюк
Студентка ІІ курсу
юридичного факультету
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)

наук. керівник: О. Донченко
кандидатка юридичних наук, доц.,
асиситентка кафедри теорії права та прав людини
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
o.donchenko@chnu.edu.ua
ORCID https://orcid.org/0000-0003-2015-4202

ФІЛОСОФІЯ ПРАВА НА ІНФОРМАЦІЙНУ АВТОНОМІЮ В ЦИФРОВУ ЕПОХУ

У сучасному світі інформаційні технології пронизують усі аспекти людської діяльності, що ставить нові виклики перед суспільством і потребує правових підходів для забезпечення автономії особи в інформаційній сфері. Цифрова епоха створила новий тип простору – інформаційний простір, в якому особистість взаємодіє не лише з державними інституціями, але й з комерційними структурами, іншими індивідами та навіть штучним інтелектом. Інформаційна автономія в такому контексті стає важливим аспектом прав людини, передбачаючи захист індивіда від зовнішніх загроз, зокрема від втручання в його приватне життя, а також надання йому можливості вільно формувати свої погляди та отримувати об'єктивну інформацію.

Інформаційна автономія – це право особи самостійно визначати характер і обсяг інформації, яку вона бажає отримувати, передавати, а також спосіб використання інформації про неї. У цьому контексті виникає потреба в новому підході до розуміння прав людини в цифровому середовищі. На думку П. Сухорольського, лише права в мережі Інтернет можуть претендувати на виокремлення в окреме покоління [1, с. 21]. І це дійсно так, адже попри глобальний характер інформаційного простору, саме Інтернет став основним середовищем, де людина взаємодіє з інформацією, здійснює особистісний та професійний розвиток, реалізує свободу слова та право на приватність.

Інтернет є лише одним із вимірів загального інформаційного простору, що існує паралельно з іншими засобами комунікацій, включаючи друковані видання, телебачення, радіо тощо. Інформаційний простір формується стихійно, самоорганізується не тільки в мережі Інтернет, а й у будь-якому середовищі, де відбувається обмін інформацією. Людина може отримати новини чи висловити свою думку через різноманітні засоби, й це не обмежується суто цифровими платформами. Тому важливо розуміти, що інформаційна автономія має забезпечуватися як у цифровій сфері, так і поза нею, охоплюючи весь інформаційний простір.

Цифрова епоха принесла не лише нові можливості, але й нові загрози, серед яких особливо небезпечним є втручання в особисте життя через збір, обробку та зберігання персональних даних. Порушення інформаційної автономії може відбуватися і шляхом надання неповної інформації або маніпулювання громадською думкою. Сучасні алгоритми, що використовуються соціальними мережами та іншими платформами, можуть впливати на сприйняття реальності користувачами, формуючи для них специфічний інформаційний «пузир». Це призводить до обмеження доступу до об'єктивної інформації, а отже, і до порушення права на інформаційну автономію.

Одним із важливих інструментів захисту інформаційної автономії в цифровому просторі

став Загальний регламент захисту даних (GDPR) [2], прийнятий у Європейському Союзі в 2016 році та впроваджений у 2018 році. GDPR встановлює стандарти для збору, обробки та зберігання персональних даних фізичних осіб, зобов'язуючи організації отримувати явну згоду на використання персональної інформації. Цей регламент надає фізичним особам «право бути забутими», тобто можливість вимагати видалення своїх даних, а також право на доступ до інформації про мету, способи та обсяг обробки їхніх даних. Завдяки цим та іншим положенням GDPR забезпечує індивіду контроль над власними персональними даними, що є необхідною умовою для реалізації інформаційної автономії у цифровому середовищі.

З огляду на загрози інформаційній автономії, актуальним є впровадження правових норм, що забезпечать можливість особі контролювати власний інформаційний простір та захищати приватність. Для цього реалізація інформаційних прав повинна надавати людині право контролювати свій персональний простір, відслідковувати та контролювати діяльність органів влади й комерційних структур щодо використання її особистих даних, а також формувати об'єктивну думку про події та факти на основі повної, об'єктивної інформації. Інформаційна автономія є не лише інструментом захисту особистих прав, а й умовою для гармонійного розвитку особи у сучасному інформаційному світі. Важливим є те, що доступ до інформації перетворився на цінний ресурс, який дає можливість особі залишатися незалежною, розвивати критичне мислення та зберігати своє психічне і фізичне здоров’я.

Інформаційна автономія сприяє самостійності особи, захищаючи її від примусового впливу та дозволяючи вільно формувати власні погляди. Однак забезпечення цього права вимагає посилення прозорості в роботі державних і комерційних структур, які обробляють персональні дані, а також ефективного контролю з боку уповноважених органів. GDPR відіграє важливу роль у встановленні високих стандартів для захисту персональних даних, і його принципи надихають інші країни на створення подібних механізмів правового регулювання для забезпечення інформаційної автономії своїх громадян. Таким чином, інформаційна автономія стає умовою для гармонійного існування і розвитку людини в цифровому суспільстві, забезпечуючи її права та свободи в новій реальності глобального інформаційного простору.

Список використаних джерел:

1. Сухорольський П. М. Проблеми забезпечення та розвитку прав людини в умовах інформаційного суспільства. *Український часопис міжнародного права.* 2013. № 1. С. 18–23
2. Загальний регламент про захист даних (GDPR). Офіційний переклад українською мовою. Джерело: kmu.gov.ua/storage/app/media/uploaded-files/es-2016679.pdf. URL: https://gdpr-text.com/uk/

Артем Дратований
студент 3-БЮ (4) групи
Комунального закладу вищої освіти
«Барський гуманітарно-педагогічний
коледж ім. Михайла Грушевського»
artem_dratovanij@bar-bgpk.com.ua

науковий керівник: Т. Юзько
докторка філософії, доцентка кафедри
соціально-економічних дисциплін
Комунального закладу вищої освіти
«Барський гуманітарно-педагогічний
коледж імені Михайла Грушевського»,
(м. Бар, Україна)
galtao@ukr.net
ORCID ID: 0000-0001-8368-0862

ОСОБЛИВОСТІ ЦИФРОВОГО ПІДПИСУ АДВОКАТА

Сьогодні неможливо уявити функціонування судової сфери без використання інформаційно-телекомунікаційних технологій, які стали її невід'ємною частиною. Вони постійно осучаснюються відповідно до економічного, технологічного та суспільного розвитку людства, що, своєю чергою, позначається і на наданні судами послуг за допомогою їхнього використання.

У сучасному світі цифрові технології активно проникають у всі сфери життя, зокрема й у правову практику. Одним з ключових інструментів, що забезпечують безпеку та законність електронних документів, є цифровий підпис. Цифровий підпис адвоката має свої особливості, що важливі для забезпечення довіри, прозорості та захисту прав клієнтів.

В Україні використання цифрового підпису регулюється Законом України «Про електронну ідентифікацію та електронні довірчі послуги». Закон визначає порядок отримання, використання та визнання електронних підписів, а також відповідальність за їх неналежне використання. Адвокати, як професійні правозахисники, повинні знати та дотримуватися цих норм, адже їхня діяльність безпосередньо пов'язана з правом і захистом клієнтів.

Згідно зі статтею 1 зазначеного закону, електронний підпис визначається як електронні дані, які додаються до інших електронних даних або логічно з ними пов'язані, і використовуються підписувачем для підтвердження підпису. Кваліфікований електронний підпис є вдосконаленою формою електронного підпису, створеною за допомогою засобу кваліфікованого електронного підпису та заснованою на кваліфікованому сертифікаті електронного підпису. Він служить для підтвердження особи, що підписує документ, а також забезпечує цілісність інформації. У правовій сфері цифровий підпис має таку ж юридичну силу, як і звичайний підпис на папері, що робить його незамінним у багатьох ситуаціях [1].

Відповідно до Положення про функціонування підсистем Єдиної судової інформаційно-телекомунікаційної системи (ЄСІТС), довіреність в електронному форматі оформлюється через Електронний кабінет шляхом створення електронного документа, що визначає обсяг повноважень повіреного. Така довіреність, підписана кваліфікованим електронним підписом довірителя, дозволяє повіреному виконувати визначені дії через Електронний суд [2].

Важливість представництва у цивільному судочинстві важко переоцінити, оскільки воно в основному визначається метою надання правової допомоги сторонам, третім особам, заявнику та заінтересованим особам. Хоча суд здійснює безпосередній захист прав учасників цивільних

процесуальних правовідносин, процесуальний представник відіграє важливу роль у виявленні реальних обставин цивільної справи, а також у її всебічному та ретельному розгляді й вирішенні.

Фізичні особи також можуть надсилати документи на офіційну електронну адресу суду через підсистеми ЄСІТС або без них. Перший варіант вимагає реєстрації в «Електронному суді», тоді як другий передбачає підписання документа електронним підписом без використання підсистем. Як зазначає Н. Ю. Сакара, звернення з електронним документом є належним способом безпосереднього звернення до суду, аналогічним традиційному зверненню через канцелярію [3].

Вимога звернення через підсистеми ЄСІТС є обов'язковою лише для осіб, зазначених у частині 6 статті 14 Цивільного процесуального кодексу України, а також для тих, хто зареєстрував електронні адреси в «Електронному суді» [4].

Розширення функціоналу «Електронного суду» спростило підтвердження повноважень адвокатів через електронне доручення. Як зазначає Факас І. Б., електронна ідентифікація надає більше можливостей доступу до сервісів ЄСІТС, що сприяє належному здійсненню правосуддя [5, с. 128].

Цифровий підпис адвоката має кілька важливих особливостей, які роблять його незамінним у правовій практиці: він дозволяє точно ідентифікувати особу, що підписує документ, що є критично важливим для підтвердження автентичності; гарантує, що документ не було змінено після підписання; сприяє швидшій обробці документів, зменшуючи час, витрачений на паперову роботу; забезпечує високий рівень захисту, що є особливо важливим для адвокатів, які працюють з конфіденційною інформацією клієнтів; а також дозволяє адвокатам працювати з документами з будь-якої точки світу, що стає особливо актуальним в умовах глобалізації та розвитку віддаленої роботи.

Незважаючи на численні переваги, цифровий підпис адвоката стикається з деякими викликами. Наприклад, необхідність навчання адвокатів використанню нових технологій і розуміння правових аспектів цифрового підпису. Крім того, важливо забезпечити надійний захист від кібератак і витоків інформації.

Отже, представництво в судочинстві є ключовим елементом, що забезпечує ефективний захист прав та законних інтересів учасників процесу. Воно не лише допомагає сторонам, третім особам і заявникам отримати необхідну правову підтримку, але й сприяє глибокому аналізу та об'єктивному розгляду справи. Таким чином, цифровий підпис адвоката є важливим інструментом у сучасній правовій практиці, який забезпечує безпеку, швидкість та ефективність роботи. Правильне використання цифрового підпису дозволяє адвокатам надавати високоякісні юридичні послуги, захищаючи інтереси своїх клієнтів у цифровому середовищі.

Список використаних джерел:

1. Про електронну ідентифікацію та електронні довірчі послуги : Закон України від 01.12.2022 року. № 2801-IX. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2155-19#Text.
2. Про затвердження Положення про порядок функціонування окремих підсистем Єдиної судової інформаційно-телекомунікаційної системи : Рішення Вищої ради правосуддя від 17.08.2021 № 1845/0/15-21. URL : https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1845910-21#Text.
3. Сакара Н. Ю. Особливості відправлення правосуддя у цивільних справах в умовах війни: огляд окремих правових позицій Верховного Суду. URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/2023_prezent/Prezent_vidpravl_pravosud_viina.pdf (дата звернення: 29.10.2024).
4. Цивільний процесуальний кодекс України : Закон України від 18.03.2004 р. № 1618-IV. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#n6136.
5. Факас І. Б. Участь представника у цивільному судочинстві з використанням підсистем (модулів) Єдиної судово-інформаційної телекомунікаційної системи. *Право і суспільство*. 2023. № 6. С. 122–128.

Ірина Дудка
Студентка ІІІ курсу
юридичного факультету
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)

наук. керівник: Л. Вакарюк
професорка кафедри приватного права
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
l.vakaryuk@chnu.edu.ua
ORCID:0000-0003-0263-7665

ПІДСТАВИ ТА ПОРЯДОК НАДАННЯ ДЕРЖАВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ДОПОМОГИ МАЛОЗАБЕЗПЕЧЕНИМ СІМ'ЯМ

У сучасних умовах життя питання забезпечення соціальних стандартів та гідного рівня життя громадян України набуває особливої актуальності. Згідно статті 1 Конституції України Україна є демократичною, соціальною, правовою державою. У зв'язку з цим держава зобов'язана гарантувати соціальний захист та гідний рівень життя для всіх своїх громадян, зокрема для тих груп населення, які не можуть повноцінно забезпечити свої життєві потреби. Однією з таких груп є малозабезпечені сім'ї, котрі, через економічні, соціальні чи інші обставини, потребують державної підтримки для покращення свого матеріального становища.

Враховуючи те, що згідно положень Сімейного кодексу України сім'я є первинним та основним осередком суспільства, держава повинна зосередити зусилля на забезпеченні належного рівня життя для таких сімей [1]. Сучасна економічна ситуація, зокрема зростання цін, проблеми з вчасною виплатою заробітної плати, скорочення робочих місць та інші фактори сприяють збільшенню кількості малозабезпечених сімей в Україні. Дослідження та вдосконалення правових основ і практик надання соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям є важливим завданням. Аналіз даного питання має на меті не лише підвищення якості надання соціальної підтримки, а й створення умов для гідного рівня життя кожної української сім'ї.

Слід зауважити, що принципове значення у визначенні права на соціальний захист відіграє стаття 46 Конституції України, що передбачає право громадян на соціальний захист, а саме право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом.

Згідно статті 1 Закону України «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям» державна соціальна допомога малозабезпеченим сім'ям – це щомісячна допомога, яка надається малозабезпеченим сім'ям у грошовій формі в розмірі, що залежить від величини середньомісячного сукупного доходу сім'ї [2]. У статті 3 Закону встановлено, що право на державну соціальну допомогу мають малозабезпечені сім'ї, які постійно проживають на території України, а також інші малозабезпечені сім'ї у випадках, встановлених законом. В даному нормативно-правовому акті зазначається, що малозабезпечена сім'я – це сім'я, яка з поважних або незалежних від неї причин має середньомісячний сукупний дохід нижчий, ніж прожитковий мінімум для сім'ї**.** Прожитковий мінімум для сім'ї визначається у Законі України «Про державний бюджет» на поточний рік.

Відповідно до статті 9 Закону України «Про державний бюджет України на 2024 рік» рівень соціальних виплат корелюється у відсотковому співвідношенні з сумою прожиткового

мінімуму: для працездатних осіб - 55 відсотків (1665,40 грн.), для осіб, які втратили працездатність, та осіб з інвалідністю - 100 відсотків (2361 грн.), для дітей - 140 відсотків відповідного прожиткового мінімуму (для дітей віком до 6 років – 3588,20 грн., для дітей віком від 6 до 18 років – 4474,40 грн.) [3]. Отже, підставою для надання державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям є їхній середньомісячний сукупний дохід, який не досягає встановленого законом прожиткового мінімуму для сім'ї.

Для осіб, що належать до малозабезпечених сімей передбачено ряд грошових допомог, серед яких: 1) державна соціальна допомога, розмір якої визначається як різниця між рівнем забезпечення прожиткового мінімуму для сім'ї та її середньомісячним сукупним доходом 2) одноразова матеріальної допомога непрацюючим малозабезпеченим особам; 3) одноразова безвідсоткова поворотна допомога на здобуття економічної самостійності малозабезпеченої сім'ї; 4) соціальні стипендії Верховної Ради України студентам закладів фахової передвищої освіти та соціальної стипендії Верховної Ради України студентам закладів вищої освіти [4, с. 244].

Надання соціальної допомоги регулюється вищезазначеним Законом України «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям», Постановами Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку призначення і виплати державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям», «Деякі питання виплати державної соціальної допомоги», «Деякі питання сприяння економічній самостійності малозабезпечених сімей», «Деякі питання виплати соціальних стипендій студентам (курсантам) закладів фахової передвищої та вищої освіти», «Деякі питання призначення і виплати соціальних стипендій студентам (курсантам) закладів фахової передвищої та вищої освіти» та інші.

Водночас найбільш детальним та спеціалізованим нормативно-правовим актом, що конкретизує механізм надання соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям є Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку призначення і виплати державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям», яка визначає ключові аспекти процедури призначення та виплат. Саме в цій Постанові зазначається, що державна соціальна допомога призначається і виплачується малозабезпеченим сім'ям, які постійно проживають на території України, а також іншим малозабезпеченим сім'ям у випадках, установлених законом, які з поважних або незалежних від них причин мають середньомісячний сукупний дохід менший від прожиткового мінімуму для сім'ї [5].

Згідно положень вищенаведеної Постанови призначення і виплата соціальної допомоги здійснюється підрозділом соціального захисту населення за місцем реєстрації уповноваженого представника малозабезпеченої сім'ї. Заяви з необхідними документами та/або відомостями для призначення державної соціальної допомоги приймаються від громадян органами соціального захисту населення районних держадміністрацій (військових адміністрацій) лише в разі надіслання їх із використанням засобів поштового зв'язку або в електронній формі. Розмір державної соціальної допомоги визначається як різниця між прожитковим мінімумом для сім'ї та середньомісячним сукупним доходом малозабезпеченої сім'ї, проте максимальний розмір державної соціальної допомоги не може перевищувати розміру прожиткового мінімуму для малозабезпеченої сім'ї. У разі встановлення нового рівня забезпечення прожиткового мінімуму розмір державної соціальної допомоги перераховується без звернення уповноваженого представника малозабезпеченої сім'ї. Середньомісячний сукупний дохід малозабезпеченої сім'ї - обчислений у середньому за місяць дохід усіх членів малозабезпеченої сім'ї, одержаний ними протягом шести місяців. Середньомісячний сукупний дохід малозабезпеченої сім'ї для призначення державної соціальної допомоги визначається відповідно до Порядку обчислення середньомісячного сукупного доходу сім'ї (домогосподарства) для усіх видів державної соціальної допомоги, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 22 липня 2020 р. № 632. Рішення про призначення державної соціальної допомоги або про відмову в її призначенні приймається органом соціального захисту населення протягом 10 календарних днів

з дня подання заяви і надсилається наступного дня після його прийняття уповноваженому представнику малозабезпеченої сім'ї.

Висновки. Дослідження підстав та порядку надання державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям демонструє необхідність розвитку механізмів соціального захисту для забезпечення гідного рівня життя найбільш вразливих категорій населення. Держава, як гарант соціальних стандартів, повинна забезпечувати належний рівень підтримки для сімей, які через об'єктивні обставини не мають можливості самостійно задовольнити базові життєві потреби. У чинному національному законодавстві встановлено, що порядок надання допомоги включає кілька видів матеріальної підтримки та визначає критерії, за якими сім'я може бути визнана малозабезпеченою. Впровадження чіткого механізму надання такої допомоги покликане запобігати соціальній нерівності та сприяти стабілізації економічного становища малозабезпечених сімей. Також існує потреба подальшого вдосконалення правових норм і процедур, що забезпечують своєчасну та ефективну соціальну підтримку малозабезпеченим сім'ям в умовах постійних змін соціально-економічного середовища.

Список використаних джерел:

1. Сімейний кодекс України: Кодекс України від 10.01.2002 № 2947-III із змін. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14#Text
2. Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям: Закон України від 01.06.2000 № 1768-III із змін. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1768-14#Text
3. Про Державний бюджет України на 2024 рік: Закон України від 09.11.2023 № 3460-IX: станом на 21 вересня 2024 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3460-20#Text
4. Бахновська І., Костюк Н. Аналіз законодавчого регулювання соціальної підтримки малозабезпеченим сім'ям України в умовах євроінтеграції. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. С. 243 -245.
5. Про затвердження Порядку призначення і виплати державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям: Постанова Кабінету Міністрів України від 24.02.2003 № 250 із змін. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/250-2003-п#Text

Вікторія Дудник
Студентка ІІ курсу
юридичного факультету
Барського гуманітарно – педагогічного коледжу
імені Михайла Грушкевського
(м. Бар, Україна)

наук. керівник: Я.Фляжнікова
доцентка кафедри
соціально-економічних дисциплін
Комунального закладу вищої освіти "Барський
гуманітарно-педагогічний коледж імені
Михайла Грушевського" (м. Бар, Україна)
viki2005dud@gmail.com

СІМЕЙНІ ВІДНОСИНИ В ЕПОХУ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ: НОВІ ВИКЛИКИ

Сучасна епоха характеризується стрімким розвитком цифрових технологій, які проникають у всі сфери людського життя, включаючи сімейні відносини. Поява нових форм комунікації, соціальних мереж, мобільних пристроїв та доступність інформації в Інтернеті відкривають нові горизонти для спілкування та взаємодії між членами сім'ї. Проте, разом з численними перевагами, ці технології також несуть нові виклики та загрози для традиційних сімейних цінностей та зв'язків.

Цифрові технології змінюють спосіб, у який ми взаємодіємо одне з одним, проводимо вільний час і навіть будуємо стосунки. Сучасні діти з раннього віку опановують навички використання гаджетів та Інтернету, що може призвести до зниження якості спілкування в реальному житті та відчуження від близьких людей. Крім того, легкий доступ до різноманітного контенту в Інтернеті ставить під загрозу моральні та етичні цінності, які традиційно передаються в сім'ї від покоління до покоління.

Водночас, цифрові технології відкривають нові можливості для підтримки зв'язку з родичами, які проживають на великій відстані. Відеодзвінки, онлайн-месенджери та соціальні мережі дозволяють долати географічні бар'єри та зміцнювати сімейні зв'язки, незважаючи на відстань. Проте, це також породжує питання конфіденційності та безпеки персональних даних у віртуальному просторі.

У цьому контексті постає необхідність ретельного вивчення впливу цифрових технологій на сімейні відносини та пошуку способів їх гармонійної інтеграції в сучасне сімейне життя. Важливо зрозуміти, як встановити здоровий баланс між віртуальним та реальним світом, захистити сімейні цінності та водночас скористатися перевагами цифрових технологій для зміцнення сімейних зв'язків.

Стрімкий розвиток цифрових технологій кардинально змінює різні сфери людського життя, включаючи сімейні відносини. Поява нових форм комунікації, доступність інформації та можливість віртуального існування створюють як нові можливості, так і виклики для сучасної сім'ї.

Одним з найбільших викликів є проблема балансу між цифровим та реальним світом. Надмірне захоплення гаджетами, соціальними мережами та онлайн-іграми може призвести до зниження якості спілкування між членами сім'ї, відчуження та навіть формування інтернет-залежності [1]. Це може негативно позначитися на міжособистісних стосунках, особливо між батьками та дітьми.

Крім того, легкий доступ до різноманітного контенту в Інтернеті ставить під загрозу моральні та етичні цінності, які традиційно прищеплюються в сім'ї. Діти можуть зіткнутися з

неналежною інформацією, яка суперечить сімейним принципам [2]. Це вимагає від батьків більш ретельного контролю та встановлення обмежень на використання цифрових пристроїв.

Водночас, цифрові технології відкривають нові можливості для спілкування та зміцнення сімейних зв'язків на відстані. Відеодзвінки, онлайн-месенджери та соціальні мережі дозволяють підтримувати зв'язок з родичами, які проживають далеко. Це особливо важливо для сімей, члени яких змушені тривалий час перебувати окремо через роботу чи навчання [3].

Ще одним викликом є питання конфіденційності та захисту персональних даних. Сімейні фотографії, відео та особиста інформація, опублікована в Інтернеті, можуть бути використані зловмисниками з метою шахрайства або шантажу [4]. Тому необхідно дотримуватися належних заходів безпеки та обмежувати доступ до конфіденційної інформації.

Цифрові технології стали невід'ємною частиною сучасного життя, перетворившись на потужний інструмент для спілкування, розваг та доступу до інформації. Поява нових форм цифрової взаємодії безумовно вплинула і на сімейні відносини, принісши як нові можливості, так і виклики.

З одного боку, технології дозволяють долати географічні бар'єри та підтримувати тісний зв'язок між членами сім'ї, які проживають на великій відстані. Відеодзвінки, онлайн-месенджери та соціальні мережі відкривають нові горизонти для спілкування та обміну важливою інформацією в режимі реального часу. Крім того, сучасні цифрові пристрої пропонують широкий вибір розважального контенту, який сім'я може переглядати разом.

Проте, надмірне захоплення гаджетами та віртуальним світом може призвести до відчуження та послаблення міжособистісних зв'язків між членами сім'ї. Діти, зайняті іграми та соціальними мережами, можуть втрачати цінний час для безпосереднього спілкування з батьками та однолітками. Легкий доступ до різноманітного контенту в Інтернеті також ставить під загрозу моральні та етичні принципи, які традиційно прищеплюються в сім'ї.

Тому важливо знайти здоровий баланс між цифровим та реальним світом, встановивши чіткі правила та обмеження щодо використання технологій. Батьки повинні контролювати час, який діти проводять за гаджетами, та забезпечувати їх доступ лише до відповідного контенту. Водночас, необхідно приділяти достатньо часу для спільних сімейних активностей та безпосереднього спілкування.

Загалом, цифрові технології є невід'ємною частиною сучасного сімейного життя, і їх вплив буде лише зростати. Завданням для сучасних сімей є навчитися розумно інтегрувати ці технології у свій побут, максимально використовуючи їх переваги та мінімізуючи потенційні ризики та загрози. Лише за таких умов цифрові технології стануть дійсно корисним інструментом для зміцнення сімейних зв'язків та гармонійного сімейного життя.

Список використаних джерел:

1. Ян Ван Ден Ейнден. Інтернет-залежність: визначення, діагностика та лікування / URL : https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC3480687/
2. Американська психологічна асоціація / Вплив цифрових технологій на дітей / URL : https://www.bsmu.edu.ua/blog/vplyv-gadzhetiv-na-psyhichnyj-stan-ditej-ta-pidlitkiv/
3. Пью Дослідницький Центр / Технології та сімейні відносини / URL : https://youcontrol.com.ua/catalog/company_details/32113955/
4. Федеральна торгова комісія США / Захист конфіденційності сімейної інформації в Інтернеті / URL : https://internetua.com/ftc-ssha-viyavilo-masshtabne-sposterejennya-za-koristuvacsami-socialnih-merej#google_vignette

Вікторія Дукаль
Студентка ІІІ курсу
юридичного факультету
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)

наук. керівник: Н.М. Процьків
кандидатка юридичних наук, доцентка
кафедри приватного права
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
n.protskiv@chnu.edu.ua
ORCID 0000-0002-2182-4936

ЗАСТОСУВАННЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ В СІМЕЙНОМУ ПРАВІ

У зв'язку із введенням воєнного стану на території України 24 лютого 2022 року реалізувати певні сімейні права стало складніше. Це зумовило нагальну потребу використання цифрових технологій у сфері сімейних правовідносин, оскільки сім'я є первинним та основним осередком суспільства, який охороняється державою [1].

Саме завдяки цифровізації суспільства захист інтересів сім'ї стає більш доступним через онлайн-сервіс державних послуг - Дія. На даному порталі окремим розділом «Сім'я» виділено перелік послуг, якими можуть скористатися громадяни. Найчастіше це подання заяви про реєстрацію шлюбу, заяви про усиновлення та реєстрація народження дитини.

Постанова Кабінету Міністрів України від 29 березня 2024 року № 345 визначила процедуру реалізації експериментального проекту щодо проведення державної реєстрації шлюбу в електронній формі засобами Єдиного державного веб-порталу електронних послуг, зокрема з використанням Дії [2]. Законодавець дозволив укладати шлюби онлайн, що особливо актуально, коли наречені живуть у різних країнах або змушені перебувати на відстані через війну. Лише станом на квітень 2024 року даною послугою скористалися понад 22 тисячі наречених [3].

Щоб подати заяву про шлюб у Дії, потрібно обрати послугу «Заява про шлюб», заповнити заяву, зазначити: місце народження, місце проживання, відношення до військової служби, документ, що посвідчує особу, сімейний стан (у шлюбі не перебував/-ла, шлюб припинено, вдова/вдівець), та надіслати партнеру. Посилання на дану заяву надійде йому/їй на пошту та в кабінет громадянина в розділ Зверніть увагу. У свою чергу партнер повинен вказати свої дані, оплатити послугу та підписати заяву. Остаточно заповнену заяву потрібно підписати електронним підписом, а Дія надішле її до ДРАЦСу на опрацювання. ДРАЦС опрацює заяву протягом 1 робочого дня, результат надійде поштою та на портал в розділі Послуги – Замовлені послуги.

Попри те, що до ДРАЦСу доведеться з'явитися у день одруження, аби отримати свідоцтво про шлюб, дана послуга значно спрощує та пришвидшує механізм подання заяви про реєстрацію шлюбу, оскільки допомагає уникнути черг та заповнень документів вручну, заощадити час при обранні місця, часу та типу проведення церемонії, інших додаткових послуг.

Не менш важливим є застосування цифрових технологій у процесі усиновлення. Під час війни багато дітей опинилися без сім'ї, тому забезпечення їх можливості зростання в стабільних та гармонійних умовах є пріоритетом. Послуга «Усиновлення: реєстрація кандидатом» на порталі Дія, надає змогу громадянам подати заяву про усиновлення онлайн. Для подання даної заяви спершу потрібно заповнити дані про шлюб та іншого з подружжя, про дітей, яких бажаєте усиновити та зазначити фактичну адресу проживання. Після близько 15-ти хвилинної перевірки

даних у реєстрах продовжується заповнення заяви, на даному етапі потрібно завантажити необхідні документи, перелік яких визначається за заповненими відомостями та отриманими з реєстрів даними. Заявник підписує заяву про усиновлення електронним підписом та відправляє для опрацювання службою у справах дітей.

Служба у справах дітей протягом 5 робочих днів після перевірки документів проводить обстеження житлово-побутових умов заявника та, у випадку відповідності умов та відомостей законодавству, направляє його пройти курс з питань виховання дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування в обов'язковому порядку, якщо зазначений заявник не є родичем, опікуном/піклувальником, прийомним батьком/матір'ю дитини, яка усиновлюється. Після завершення навчання протягом 10 робочих днів видається відповідна довідка. Протягом 5 робочих днів після проведення вищевказаних процедур служба у справах дітей готує висновок про можливість заявника бути усиновлювачем та ставить його на облік кандидатів в усиновлювачі. Цифровізація дозволяє прискорити та полегшити процес усиновлення шляхом подачі заяви через онлайн-сервіс, таким чином дана процедура стає більш доступною та менш бюрократизованою.

Крім того, у Дії існує сервіс єМалятко, за допомогою якого можна зареєструвати народження дитини та отримати свідоцтво про народження дитини. Для цього одному з батьків протягом одного місяця після народження дитини потрібно заповнити онлайн-форму, вибрати додаткові послуги та підписати заяву електронним підписом. Другому з батьків потрібно підписати заяву своїм електронним підписом якщо: батько та матір дитини не перебувають в офіційному шлюбі; батько та матір дитини мають різні прізвища; батько та матір дитини зареєстровані за різними адресами (у випадку замовлення послуги з реєстрації місця проживання дитини); допомогу при народженні, допомогу багатодітним та/або компенсацію за пакунок малюка отримуватиме матір, а заяву подає батько (і навпаки). Заяву про держреєстрацію народження буде автоматично надіслано до обраного відділу ДРАЦС, після того як свідоцтво про народження буде готове, надійде лист на електронну пошту. Забрати свідоцтво у відділі ДРАЦС може той з батьків, хто підписав заяву. Окрім свідоцтва про народження дитини, батьки можуть замовити до 9 державних послуг, а саме: унікальний номер запису в Єдиному державному демографічному реєстрі, картку платника податків, допомогу при народженні дитини, допомогу на дитину з багатодітної сім'ї, грошову компенсацію за «Пакунок малюка», внесення інформації про дитину до Реєстру пацієнтів [4].

Таким чином, застосування цифрових технологій у сімейному праві полегшує реалізацію громадянами своїх прав та спрощує доступ до послуг, які надає держава. Цифровізація подання заяви про реєстрацію шлюбу, усиновлення та реєстрацію народження дитини дозволяє зменшити навантаження на державні органи, знизити рівень бюрократизму. Нова реальність застосування цифрових технологій викликає необхідність розробки ефективних інструментів правового регулювання сімейних відносин.

Список використаних джерел:

1. Сімейний кодекс України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14#Text
2. Про реалізацію експериментального проекту щодо проведення державної реєстрації шлюбу в електронній формі: постанова Кабінету Міністрів України від 29 березня 2024 року № 345. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/345-2024-%D0%BF#n25
3. Послуга онлайн шлюб на порталі Дія: прийнято постанову Кабміну «Про реалізацію експериментального проекту щодо проведення державної реєстрації шлюбу в електронній формі». URL: https://minjust.gov.ua/news/ministry/posluga-onlayn-shlyub-na-portali-diya-priynyato-postanovu-kabminu-pro-realizatsiyu-eksperimentalnogo-proektu-schodo-provedennya-derjavnoi-reestratsii-shlyubu-v-elektronniy-formi
4. Реєстрація народження дитини: все, що потрібно знати. URL: https://centraljust.gov.ua/news/info/reestratsiya-narodjennya-ditini-vse-scho-potribno-znati

Аліна Зерук
Студентка ІІ курсу
юридичного факультету
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)

Наук. керівник: О. Кіріяк
кандидатка юридичних наук, доцентка
кафедри приватного права
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
o.kiriyak@chnu.edu.ua
ORCID: 0000-0001-8850-805X

ПРАВОВИЙ СТАТУС ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ, ЗНИКЛИХ БЕЗВІСТИ ЗА ОСОБЛИВИХ ОБСТАВИН В КОНТЕКСТІ ПОВНОМАСШТАБНОГО ВТОРГНЕННЯ В УКРАЇНУ

Як наслідок повномасштабного вторгнення Росії в Україну, питання визнання військовослужбовців зниклими безвісти стало надзвичайно актуальним. Порушення прав людини, серед яких право на життя і гідність, стало однією з найболючіших проблем, з якими зіткнулася наша країна. З 24 лютого 2022 року зареєстровано понад 52 тисячі випадків зникнення людей безвісти, серед яких військові становлять одну з найбільших категорій, оскільки, у разі загибелі, потрапляння в полон, їх дані вносяться до бази даних як особи, зниклої безвісти за особливих обставин [5].

Ініціювати процедуру набуття військовослужбовцем правового статусу особи, зниклої безвісти за особливих обставин можуть його родичі, представники військового формування, органи державної влади, органи місцевого самоврядування, громадські об'єднання або інші особи, яким стало відомо про зникнення, за заявою, яка подається до відповідного територіального органу Національної поліції України. З моменту подання особа вважається такою, що зникла безвісти за особливих обставин, а з моменту внесення до Єдиного реєстру осіб, зниклих безвісти за особливих обставин набуває статусу такої особи[4].

Наразі ця процедура регулюється ЗУ "Про правовий статус осіб, зниклих безвісти за особливих обставин", який був введений в дію 12 липня 2018 року і був суттєво змінений у зв'язку з воєнними діями. Раніше закон оперував поняттями "особа, зникла безвісти", "особа, зникла безвісти, у зв'язку зі збройним конфліктом" і "особа, зникла безвісти за особливих обставин", але, згідно з зміною закону 27 квітня 2022 року, законодавець розрізняє поняття "особа, зникла безвісти", тобто фізична особа, стосовно якої немає відомостей про її місцеперебування на момент подання заявником заяви про її розшук, і "особа, зникла безвісти за особливих обставин", що означає особа, зникла безвісти у зв'язку із збройним конфліктом, воєнними діями, тимчасовою окупацією частини території України, надзвичайними ситуаціями природного чи техногенного характеру [3,4].

Зміна закону також стала поштовхом для запровадження такої інновації, як Єдиний реєстр осіб, зниклих безвісти за особливих обставин та інституту Уповноваженого з питань осіб, зниклих безвісти за особливих обставин. У вересні 2023 року постановою Кабінету Міністрів України відповідальність за ведення Єдиного реєстру осіб, зниклих безвісти за особливих обставин, покладено на Міністерство внутрішніх справ, а функції Уповноваженого з питань осіб, зниклих безвісти за особливих обставин, на Міністерство внутрішніх справ, Міністерство оборони та

Координаційного штабу з питань поводження з військовополоненими[2,5].

Єдиний державний реєстр осіб, зниклих безвісти за особливих обставин став фундаментом для захисту прав зниклих і їхніх родин, хоча стикається з низкою викликів, пов'язаних з умовами воєнного стану. Як повідомляє Національна поліція України, труднощі з функціонуванням системи обумовлені несвоєчасним інформуванням правоохоронних органів про факт зникнення; відсутністю достатніх даних про долю осіб, зниклих під час бойових дій або на тимчасово окупованих територіях. Особливо складним наразі залишається питання евакуації тіл загиблих, яка у багатьох випадках неможлива через активні бойові дії[1].

Повномасштабна війна в Україні призвела до необхідності кардинальних змін у національному законодавстві, зокрема у сфері захисту прав осіб, зниклих безвісти за особливих обставин. Особливу увагу приділено військовослужбовцям, які становлять значну частину тих, хто зник безвісти внаслідок бойових дій. Запровадження Єдиного реєстру осіб, зниклих безвісти за особливих обставин, та інституту Уповноваженого стало важливим кроком у напрямку покращення пошуку та ідентифікації зниклих військових. Проте, незважаючи на вдалі зміни, існують виклики, пов'язані з умовами воєнного стану, що призводять до тривалої невизначеності для родин зниклих.

Список використаних джерел:

1. Лубінець Д. В. Про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні у 2023 році.
2. Питання визначення повноважень деяких органів у сфері дотримання норм міжнародного гуманітарного права на всій території України : Постанова Каб. Міністрів України від 12.09.2023 № 2505-VIII.
3. Про внесення змін до Закону України "Про правовий статус осіб, зниклих безвісти" та інших законодавчих актів України щодо вдосконалення правового регулювання суспільних відносин, пов'язаних із набуттям статусу осіб, зниклих безвісти за особливих обставин : Закон України від 14.04.2022 № 2505-VIII.
4. Про правовий статус осіб, зниклих безвісти за особливих обставин : Закон України від 12.07.2018 № 2505-VIII.
5. Ð½Ð¸ÐºÐ»Ñ Ð±ÐµÐ·Ð²ÑÑÑÐ¸ Ð·Ð° ÑÐ°Ñ Ð¿Ð¾Ð²Ð½Ð¾Ð¼Ð¾ÑÐ½Ð¾Ð³Ð¾ Ð²ÑÐ¹ÑÑÐºÐ¾Ð²Ð¾ÑÐ¾Ð³Ð¾ Ð²ÑÐ¹ÑÑÐºÐ¾Ð³Ð¾ÑÐ¿Ð¾Ð»ÑÐ². *datalogy.texty.org.ua*. URL: https://datalogy.texty.org.ua/lost/ (date of access: 29.10.2024).

Катерина Іліка
Студентка V курсу
юридичного факультету
Чернівецького національного університету
ім. Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
ilika.kateryna@chnu.edu.ua

наук. керівник: Н. Процьків
кандидатка юридичних наук, доцентка,
доцент кафедри приватного права
Чернівецького національного університету
ім. Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
n.protskiv@chnu.edu.ua
ORCID 0000-0002-2182-4936

LEGALTECH ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ У ЦИФРОВУ ЕРУ

У сучасну цифрову епоху інноваційні технології стали важливими інструментами для забезпечення прав людини, і серед них особливе місце займають FinTech-компанії, які спеціалізуються на LegalTech-рішеннях. Вони пропонують новітні способи автоматизації правових процесів, підвищення прозорості юридичних послуг та розширення доступу до правосуддя.

Один із ключових аспектів розвитку фінтех-індустрії — її здатність адаптуватися до сучасних викликів та забезпечувати інноваційні рішення для різних сфер, зокрема правової. Згідно з дослідженнями Української асоціації фінтех та інноваційних компаній, що зображені на рис. 1.1., частка компаній у секторі LegalTech зросла з 3% у 2020 році до 9% у 2021 році, хоча в 2023 році цей показник знизився до 7%. Це падіння можна пояснити впливом пандемії COVID-19, яка змінювала бізнес-стратегії та пріоритети в інноваціях [1]. Однак попри тимчасове зниження, сектор LegalTech продовжує бути перспективним і набирає популярності. Цікаво, що більшість засновників фінтех-компаній — це IT-спеціалісти, проте 10% є вихідцями саме з юридичної сфери. При цьому 16% компаній, заснованих за останні два роки, надають послуги у сфері LegalTech [2]. Зростання популярності Legal Tech у фінтех-індустрії супроводжується розвитком компаній, які пропонують інноваційні рішення для автоматизації юридичних процесів та вдосконалення правового супроводу. Український ринок активно розвивається завдяки компаніям, що спеціалізуються на IT-праві, управлінні інтелектуальною власністю, аналітиці судових рішень і автоматизації контрактів. Аналіз діяльності цих компаній показує, як вони адаптують традиційні правові послуги до технологічних вимог сучасності, спрощуючи доступ до правової інформації та автоматизуючи складні процеси, створюючи нові можливості для бізнесу і громадян. Такими компаніями є : Stron Legal Services (компанія, яка спеціалізується у сфері міжнародного корпоративного та податкового структурування бізнесу, ліцензування бізнесу, IT-праві, правових аспектах роботи з криптовалютою, гральним бізнесом), Aequo (юридична фірма, яка працює в транзакційних проєктах і вирішенні спорів. Фірма консультує фінансові установи щодо розробки та впровадження нових продуктів і послуг), Avitar (юридичний супровід IT-компаній), AXDRAFT (платформа для роботи з контрактами повного циклу), Lawyerd (платформа надає повністю автоматизовану можливість сертифікувати об’єкти права інтелектуальної власності, контролювати та захищати унікальні цифрові активи), Штрафи UA (національний сервіс для водіїв України, який допомагає контролювати процес перевірки та сплати штрафів за порушення ПДР), Pocket IP (сервіс для управління порт фоліо торговельних марок в усьому світі),

Pravoman (чат-бот-консультант з правових питань для громадян та малого бізнесу, який працює в месенджерах), Суд на долоні (аналітичний сервіс для пошуку, дослідження та візуалізації судових рішень. Окремо наявний модуль WINCOURT. Це аналізатор судових документів, який дозволяє знайти головну інформацію в юридичному документі та прогнозувати результат судової справи на основі тексту).

Таким чином, Legal Tech інструменти значно знижують бар'єри доступу до правосуддя, особливо для вразливих верств населення. Онлайн-консультації та юридичні чат-боти дозволяють отримати базову правову допомогу швидко й безкоштовно, що особливо важливо для людей, які живуть у віддалених регіонах або не мають можливості оплатити послуги юриста. Наприклад, сервіси на кшталт Pravoman забезпечують доступ до консультацій у популярних месенджерах у режимі 24/7. Разом із цим автоматизовані платформи, такі як AXDRAFT, спрощують підготовку документів, зменшуючи як часові витрати, так і фінансові. Інновації у сфері Legal Tech також допомагають оптимізувати правові процеси. Використання технологій на основі smart contracts дозволяє не лише скоротити час на укладення угод, але й мінімізувати людський фактор завдяки автоматизації виконання умов контрактів. Окрему роль відіграють аналітичні платформи, такі як Суд на долоні, що не лише аналізують судові рішення, а й прогнозують результати справ, полегшуючи прийняття стратегічних рішень для адвокатів і клієнтів. Ще однією ключовою перевагою є здатність платформ Legal Tech моніторити дотримання прав людини в цифровому просторі. Завдяки штучному інтелекту стає можливим виявлення випадків дискримінації, онлайн-залякувань чи незаконного використання персональних даних. Такі рішення також сприяють підвищенню прозорості державних процесів. Наприклад, Суд на долоні, інтегруючи дані з багатьох реєстрів, допомагає не лише аналізувати судові рішення, але й відстежувати потенційні корупційні ризики. Впровадження блокчейн-технологій додає ще більше довіри до правових систем. Блокчейн забезпечує прозорість реєстрації прав власності та угод, унеможливлюючи зміну даних заднім числом. Це особливо важливо в умовах цифровізації судової системи, де громадяни можуть подавати документи онлайн та отримувати рішення в електронному вигляді, що робить процеси ефективнішими та доступнішими. Серед інших переваг — захист персональних даних, який стає пріоритетним завданням у цифрову еру. LegalTech пропонує інструменти для моніторингу витоків інформації та відповідності законодавству. У сфері інтелектуальної власності сервіси на кшталт Pocket IP автоматизують процеси реєстрації торговельних марок і патентів, значно зменшуючи адміністративне навантаження на бізнес. Штучний інтелект у Legal Tech має значний потенціал, але разом із цим викликає етичні запитання. Наприклад, він допомагає аналізувати великі обсяги даних і оптимізувати роботу з юридичними документами, як це реалізовано в платформі Суд на долоні, але водночас створює ризики дискримінації та упередженості, якщо алгоритми не проходять належний аудит.

Усе це змінює традиційний підхід до роботи юристів. Автоматизація рутинних завдань дає змогу більше уваги приділяти стратегічним аспектам справ. Однак це вимагає від фахівців нових навичок, таких як цифрова грамотність і розуміння принципів роботи LegalTech. Таким чином, професія юриста адаптується до нових викликів цифрової ери, і ця трансформація є необхідною для забезпечення прав людини в умовах стрімкої цифровізації.

Список використаних джерел:

1. COVID-19 and the financial services consumer: Supporting customers and driving engagement through the pandemic and beyond. Capgemini Research Institute. 2020. URL: https://www.capgemini.com/wp-content/uploads/2020/05/COVID-19-and-the-financial-servicesconsumer_V5.pdf (дата звернення: 15.10.2024)
2. Українська асоціація фінтех та інноваційних компаній: *офіційний сайт.* https://FinTechua.org/ (дата звернення: 15.04.2024)
3. Про захист персональних даних : Закон України від 1 червня 2010 р. № 2297-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text (дата звернення: 15.10.2024).

Ірина Королянчук
студентка 1 курсу
юридичного факультету
Чернівецького національного університету
ім. Юрія Федьковича
Чернівці, Україна
korolianchuk.iryna@chnu.edu.ua

Наук. керівник: О. Кіріяк
кандидатка юридичних наук, доцентка
кафедри приватного права
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
o.kiriyak@chnu.edu.ua
ORCID: 0000-0001-8850-805X

ОСОБЛИВОСТІ ЗДІЙСНЕННЯ ПРАВА НА ЧЕСТЬ І ГІДНІСТЬ У ЦИФРОВУ ЕПОХУ

Право на повагу до честі, гідності та недоторканності ділової репутації є фундаментальним правом кожної людини і в свою чергу ,законодавство більшості країн, у тому числі України, захищає громадян у разі порушень цього права.Гідність індивіда є філософсько-правовим поняттям, що відображає визнання невід'ємної цінності кожної людини як унікальної біопсихосоціальної системи.Честь, як соціально-етична категорія, визначається сукупністю моральних норм та цінностей, яких дотримується індивід у своїх взаєминах з оточенням. Ділова репутація, як соціально-економічна категорія, формується на основі оцінки професійних якостей суб'єкта, що відображає його місце та роль у соціально-економічних відносинах.

Конституційний Суд України підкреслює, що людська гідність є не лише невід'ємним правом,гарантованим Основним Законом (стаття 28), а й основоположною цінністю, яка надає сенсу людському існуванню. Саме гідність є фундаментом усіх інших прав людини і слугує мірилом для визначення їх сутності та меж. Це підтверджується ключовими положеннями Конституції, зокрема, про те, що людина, її життя, здоров'я, честь і гідність є найвищою соціальною цінністю (стаття 3), усі люди є рівні у своїй гідності (стаття 21), а кожен зобов'язаний поважати права та гідність інших (стаття 68).З Конституції України випливає прямий обов'язок держави захищати та оберігати людську гідність. Цей обов'язок поширюється на всі органи державної влади. Верховна Рада, ухвалюючи закони, повинна забезпечити надійний захист прав і свобод людини, що є невід'ємною умовою збереження людської гідності. Суди, у свою чергу, мають тлумачити закони таким чином, щоб їхнє застосування не принижувало людської гідності.

Говорячи про це право в наш час, в епоху інтернету, найчастішим її порушенням — є дифамація (Поширення у пресі компрометуючих відомостей, які можуть бути неправдивими, наклепом, або гнобленням людини). З'ясуємо детальніше будову цього інституту та способи його регулювання.Термін "дифамація" походить від латинського слова "diffamo", яке означає заплямувати репутацію, споганити ім'я.Це поняття стало основою для англійського "defamation німецького " diffamation " та французького "difamacion",які мають схоже значення - "очорнювати".

Розвиток технологій, від газет до соціальних мереж, дав змогу швидкому розповсюдженню інформації, яка не завжди є достовірною. Ця проблема є на міжрегіональному рівні, тому що переходить від компрометації конкретних осіб до наддержавних утворень, що також називають інформаційними війнами.Порушення права на честь і гідність в інтернеті стало одним з

найактуальніших правових питань сучасності. Швидкість поширення інформації в мережі, анонімність користувачів та глобальний характер інтернету створюють сприятливе середовище для таких порушень,тому особливого значення це питання набуває для користувачів інтернету.

Які є приклади таких порушень:

- **Кібербулінг**: Систематичне цькування однієї особи іншою або групою осіб в інтернеті.
- **Доксинг** : Розголошення особистої інформації без згоди особи.
- **Дипфейки** : Створення фальшивих відео або аудіо, які зображують людину в компрометуючих ситуаціях.
- **Розповсюдження недостовірної інформації:** Свідоме поширення неправдивих фактів, які дискредитують особу,а також можуть завдати шкоди її репутації.
- **Образи, погрози**: Вербальні напади, образи в онлайн-спілкуванні, напади, які спрямовані на приниження чиєїсь особистості.

На практиці,прикладом є звільнення прокурора за пости в мережу Facebook ,які порушували правила прокурорської етики та втручання в роботу інших посадових осіб, в тому числі шляхом публічних висловлювань.Він некоректно висловлювався до посадових осіб державного та місцевого самоврядування, що було підтверджено у суді.

Також, аналізуючи справи про захист права на честь і гідність, хотіла б зазначити, що у цивільному або господарському судочинстві не розглядаються позови на спростування інформації,яка міститься у відповідних органах для яких законом встановлено інший порядок оскарження. До прикладу, відомі справи, коли позивач не може довести, що відповідач поширює недостовірну інформацію, яка завдада йому моральної шкоди та зачепила честь, через що, суди всіх інстанцій дійшли висновку, що оскаржуваний акт є службовим документом, який був складеним у межах повноважень посадової особи, а не публічним твердженням, яке підлягає спростуванню в загальному порядку. Тому позов було відхилено.

На даний момент, визначення недостовірної інформації надає цивільний кодекс України. Згідно з ним,недостовірною є інформація яка містить відомості про явища, яких не існувало взагалі або були,але відомості про них не відповідають дійсності.

В Конституції України про гідність говориться в ряді статей. До прикладу, ст. 3 проголошує: «Людина, її життя, здоров‘я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю.

Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність.Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов‘язком держави». Ст. 21 говорить: «Усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах. Права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними», а ст. 22 зазначає: «Конституційні права і свободи гарантуються і не можуть бути скасовані». (ч. 2). «Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом» (ч. 1 ст. 24). «Кожен має неухильно додержуватися Конституції України та законів України, не посягати на права і свободи, честь і гідність інших людей» (ч. 1 ст. 68). Ці положення напряму стосуються захисту та збереженню гідності і честі людини.

Захист прав. В разі вище перелічених порушень,зробіть скріншоти сторінок та скопіюйте посилання на сторінку,де була розміщена недостовірна інформація, це буде важливими доказами у разі подальших дій.Зверніться до адміністрації сайту або соціальної мережі, де були розміщені дані коментарі та поясніть чому ця інформація є неправдивою і порушує ваші права. Більшість платформ мають спеціальні інструменти для повідомлення про порушення авторських прав або образливий контент. Ви можете вимагати спростування недостовірної інформації. У разі, якщо спростування не відбулося, або якщо завдана шкода є значною, ви можете звернутися до суду з позовом про захист честі, гідності та ділової репутації.Також варто ретельно налаштувати параметри приватності у соціальних мережах.

Важливим аспектом є захист прав інтелектуальної власності.Право інтелектуальної

власності - це право особи на результат інтелектуальної, творчої діяльності або на інший об'єкт права інтелектуальної власності, визначений цим Кодексом та іншим законом (ст.418 Цивільного кодексу України).

В інтернеті можна часто натрапити на такі порушення:

- **Авторське право:** Копіювання контенту без дозволу: скачування музики, фільмів, програмного забезпечення з піратських сайтів.• Використання чужих фотографій, відео, текстів без вказання авторства.
- **Торгові марки:** Незаконне використання логотипів, назв, або ж слоганів.
- **Винахідницькі патенти:** нові технічні рішення.
- **Плагіат**: використання чужих ідей, текстів без належного цитування.

Відповідальність ці вчинки може бути, як юридична: штраф, вилучення незаконно отриманого прибутку, блокування сайтів, так і репутаційна: втрата довіри клієнтів, партнерів,а через це і : витрати на юридичні послуги, компенсація збитків власнику прав.

Для захисту своїх прав на інтелектуальну власність потрібно зареєструвати свої авторські права, використовувати водяні знаки на зображеннях та ліцензії.Подати заявку на видачу патенту або звернутись до суду з позовом про порушення прав інтелектуальної власності.

Висновки. Проведене дослідження дає зрозуміти, що цифрова епоха суттєво трансформувала суспільні відносини, створивши нові можливості для комунікації та самовираження. Водночас, вона принесла нові виклики для захисту традиційних прав людини, а саме, права на честь і гідність. Швидкість поширення інформації в мережі, анонімність користувачів та відсутність фізичних меж, створюють сприятливе середовище для поширення недостовірної, образливої та дискримінаційної інформації ,що не дає законодавству повністю встигати та контролювати розвиток технологій, що в свою чергу ускладнює ефективний захист прав людини.Лише за умови спільних зусиль держави, бізнесу та громадянського суспільства можна забезпечити ефективний захист прав людини в цифровому світі.

Список використаних джерел:

1. Захист честі,гідності та ділової інформації ,Юридична газета online URL:https://yur-gazeta.com/publications/practice/civilne-pravo/zahist-chesti-gidnosti-ta-dilovoyi-reputaciyi.html
2. Конституційний суд України 4.2.4 URL:https://ccu.gov.ua/storinka-knygy/424-pravo-na-povagu-do-gidnosti
3. Гідність людини має захищатися належно, Яценко Станіслав Сергійович 4.Захист права інтелектуальної власності, Oleksandr.starchak. URL:https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/Захист_прав_інтелектуальної_власності#Поняття_права_інтелектуальної_власності URL:https://lb.ua/news/2017/03/29/362550_ivanofrankovskoy_oblasti.html
4. Право на відповідь як спосіб захисту честі, гідності та ділової репутації публічної особи" Можаровська К.URL:https://www.juris.vernadskyjournals.in.ua/journals/2013/2-1-1_2013/38.pdf
5. Дайджест правових позицій ВС у справах про захист честі, гідності, ділової репутації та спростування недостовірної інфо:06.10.24 URL:https://www.hsa.org.ua/blog/daidzest-pravovix-pozicii-vs-u-spravax-pro-zaxist-cesti-gidnosti-dilovoyi-reputaciyi-ta-sprostuvannia-nedostovirnoyi-info

Яна Клічук
Студентка ІІ курсу
юридичного факультету
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)

наук. керівник: О. Бунчук
доцентка кафедри теорії права та прав людини
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
o.bunchuk@chnu.edu.ua
ORCID 0000-0002-7280-6957

ПРАВО НА ВИКОРИСТАННЯ ВІРТУАЛЬНОЇ РЕАЛЬНОСТІ ЯК ІНФОРМАЦІЙНЕ НОВІТНЄ ПРАВО ЛЮДИНИ

Для більшості країн світу, у тому числі й для України, формування інформаційного суспільства є одним із найважливіших національних пріоритетів. Інформаційно-комунікаційні технології стали невід'ємною частиною кожної сфери людської діяльності. Опанування їх потенціалу є ключовим чинником соціально-економічного прогресу. Стрімкий розвиток комп'ютерних технологій призвів до нового якісного рівня використання текстово-графічної інформації. Сучасний стан віртуальної реальності сприяє зануренню людини у світ комп'ютерних візуальних образів, емоцій, почуттів [1].

Віртуальна реальність стала новим цифровим простором, де люди можуть навчатися, спілкуватися, працювати та відпочивати. Вона пройшла значний шлях розвитку і тепер застосовується не лише для розваг, а й у таких сферах, як медицина, освіта, тренування персоналу та навіть психотерапія. Завдяки віртуальній реальності люди можуть отримувати нові можливості для самореалізації, незалежно від місця проживання чи соціального статусу.

Право на використання віртуальної реальності належить до підгрупи інформаційних прав четвертого покоління прав людини. Особливістю права на використання віртуальної реальності є те, що віртуальна реальність необов'язково споживається через доступ до глобальної мережі. А використання віртуальної реальності – це виконання дій протягом певного часу, в той час, як під доступом до Інтернету мається на увазі саме можливість здійснити певні дії в мережі. Саме тому, право на використання віртуальної реальності є ширшим, ніж право на доступ до Інтернету [2, с. 27].

Віртуальна реальність – це технологія, яка дозволяє користувачам повністю занурюватися у штучно створений цифровий світ за допомогою спеціальних пристроїв, таких як VR-окуляри, шоломи та сенсори. Початкові спроби створення подібних симуляторів відносяться до 60-х років минулого століття, а сучасні системи вже демонструють значні досягнення в якості графіки, інтерактивності та комфорту використання. Розвиток віртуальної реальності триває, і тепер вона відіграє важливу роль не тільки в індустрії розваг, а й у багатьох інших сферах.

Віртуальна реальність відкриває безпрецедентні можливості для навчання, особливо в умовах, коли реальний доступ до деяких ресурсів може бути обмеженим. Студенти можуть працювати з віртуальними лабораторіями, вивчати складні моделі та взаємодіяти з ними в безпечному середовищі. Наприклад, учні медичних закладів можуть використовувати віртуальну реальність для симуляції хірургічних операцій, отримуючи практичний досвід без ризику для життя пацієнтів. Такі можливості допомагають зробити навчання доступнішим і ефективнішим, особливо для студентів з віддалених регіонів або в умовах нестачі фізичних ресурсів.

У медичній сфері віртуальна реальність також демонструє великі перспективи. Окрім тренування лікарів, віртуальна реальність використовується для реабілітації пацієнтів, терапії фобій, трессо та посттравматичного трессового розладу. Наприклад, пацієнтам, які страждають від фобій, віртуальна реальність дозволяє поступово та під наглядом фахівця занурюватися в контрольовані сценарії, що імітують ситуації, яких вони бояться. Це значно підвищує ефективність лікування та дозволяє проводити терапію в комфортніших умовах для пацієнта.

Застосування вертуальної реальності у тренуванні та підготовці персоналу допомагає створювати симуляції реальних умов праці. Це особливо актуально для професій, що пов'язані з ризиком, як-от пожежники, рятувальники, військові чи працівники атомних електростанцій. У віртуальних середовищах фахівці можуть навчатися в умовах, максимально наближених до реальних, але без ризику для життя та здоров'я. Таким чином, віртуальна реальність сприяє підвищенню рівня безпеки та готовності персоналу до надзвичайних ситуацій.

Розвиток технологій спричинив появу нових прав людини, таких як право на доступ до інтернету, кібербезпеку та конфіденційність даних. У цьому контексті право на використання віртуальної реальності може бути наступним кроком, що забезпечує інклюзивність і доступ до технологій для всіх. Цифрова епоха ставить перед суспільством низку викликів, що змушує адаптувати законодавчі та правозахисні механізми для забезпечення захисту прав у нових умовах. Сьогодні поняття прав людини охоплює не тільки традиційні свободи, але й новітні права, які виникають у відповідь на сучасні технологічні реалії.

Одним із ключових прав людини в цифрову епоху є право на доступ до Інтернету. Це право забезпечує людям можливість користуватися інформаційними ресурсами, що є важливими для освіти, професійного розвитку, участі в соціальному та політичному житті. У багатьох країнах доступ до Інтернету вже визнаний базовою потребою, що відображає важливість цього ресурсу в забезпеченні рівноправного доступу до знань і можливостей.

Попри потенційні переваги віртуальної реальності, важливо забезпечити належні правові та етичні рамки, що охоплюють конфіденційність даних, захист від залежності та зловживань. Це вимагає комплексного підходу з боку міжнародних організацій та урядів для регулювання цього нового цифрового простору. Віртуальна реальність є однією з інноваційних технологій, що значно впливає на суспільне життя, створюючи нові можливості для розвитку освіти, медицини, соціальної інтеграції та професійного навчання. Однак, попри значний потенціал, вона вимагає чіткого правового регулювання, яке забезпечить захист прав користувачів, враховуючи як потенційні переваги, так і серйозні ризики цієї технології.

На даний момент питання правового статусу віртуальної реальності все ще перебуває в стадії формування. Окремі міжнародні організації та країни вже працюють над створенням нормативних актів, що регулюють певні аспекти її використання. Наприклад, Європейський Союз активно розробляє регламенти, спрямовані на захист персональних даних, конфіденційності та безпеки у цифровому середовищі, що має безпосереднє відношення і до віртуальної реальності.

Використання віртуальної реальності пов’язане з низкою серйозних ризиків, які можуть мати негативний вплив на користувачів. Основні ризики включають: загроза конфіденційності та захисту персональних даних; ризик кібербнебезпеки; психологічний вплив та ризик залежності; зловживання та небезпека кібербулінгу.

Віртуальна реальність часто використовує велику кількість персональних даних користувачів, включаючи біометричні показники, емоційну реакцію, поведінкові дані та іншу інформацію, що дозволяє ідентифікувати користувача. Якщо ці дані потраплять до третіх осіб або будуть використані без дозволу, це може порушити право на приватність та спричинити серйозні наслідки для безпеки користувачів. Тому важливо встановити жорсткі стандарти захисту даних для віртуальних платформ.

Дослідники віртуальної реальності звертають увагу на той факт, що тривале перебування в комп’ютерних віртуальних реальностях змінює сприйняття світу фізичного. Особливу

популярність термін «віртуальна реальність» здобув завдяки створенню комп'ютерних ігор, що імітують деякі життєві або придумані ситуації. Формою онлайн комунікацій виступають також чати, форуми, засоби соціальних комунікацій, функціонування яких підтримується за допомогою певних інтернет-технологій. Таке «проживання» в віртуальному світі отримало назву «віртуальне життя» [3, с. 213]. Для запобігання цим ризикам важливо розробити рекомендації щодо безпечного використання віртуальної реальності та створення обмежень для часу перебування у віртуальних середовищах.

У віртуальних середовищах можуть виникати випадки кібербулінгу, сексуальних домагань чи іншого насильства. Такі дії можуть мати серйозні наслідки для психічного здоров'я користувачів. Це особливо небезпечно у випадках, коли віртуальне середовище не контролюється адміністраторами або модераторами. Для захисту користувачів потрібні спеціальні механізми контролю над віртуальним контентом.

Таким чином, право на віртуальну реальність є новітнім правом людини, що відображає сучасні виклики цифрової ери. Забезпечення цього права сприятиме створенню інклюзивного суспільства, де кожна людина має рівні можливості для використання новітніх технологій. Разом з тим, великі ризики, пов'язані з великими можливостями, що вимагає серйозного контролю та належного правового регулювання.

Список використаних джерел:

1. Бунчук О.Б. Особливості права на використання віртуальної реальності. *XIX Міжнародна науково-практична конференція "SCIENTIFIC BASES OF SOLVING OF THE MODERN TASKS"*, 1-2 червня 2020 р. Франкфурт на Майні, Німеччина. URL : https://isg-konf.com/uk/scientific-bases-of-solving-of-the-modern-tasks/ (дата звернення 8.11.2024).
2. Крилова Д. Четверте покоління прав людини в контексті взаємозв'язку правових та моральних норм. *JURNALUL JURIDIC NATIONAL: TEORIE SI PRACTICA.* Aprilie. 2017. С. 26-30.
3. Баранов О. Віртуальність і правове регулювання. *Публічне право.* 2017. № 1(25). С. 210-218.

Ірина Лукіян
студентка ІІ курсу
юридичного факультету
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
м.Чернівці,Україна
lukiian.iryna@chnu.edu.ua

Наук. керівник: О. Кіріяк
кандидатка юридичних наук, доцентка
кафедри приватного права
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
o.kiriyak@chnu.edu.ua
ORCID: 0000-0001-8850-805X

ПРАВО ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ В ІТ-СФЕРІ

У сучасному світі, де інформаційні технології стають основою майже всіх галузей, право інтелектуальної власності в ІТ-сфері набуває дедалі більшої ваги. Розробки у сфері програмного забезпечення, алгоритмів, цифрового дизайну та баз даних мають величезну цінність і для великих корпорацій, і для окремих розробників. Це вимагає розробки та підтримки ефективних правових механізмів, які захищатимуть інтелектуальну власність і стимулюватимуть нові інновації. Розглянемо основні аспекти правового регулювання інтелектуальної власності в ІТ-сфері на прикладі українського та міжнародного законодавства, а також значення авторського і патентного права для захисту програмного забезпечення, баз даних та цифрових об'єктів.

Поняття інтелектуальної власності охоплює комплекс прав, що захищають результати творчої діяльності. До таких об'єктів у ІТ-сфері належать комп'ютерні програми, бази даних, алгоритми, веб-дизайн, і навіть елементи коду. За національним законодавством, зокрема відповідно до Закону України "Про авторське право і суміжні права" та Цивільного кодексу України, творці цих об'єктів отримують виключні права на використання і розпорядження результатами своєї праці. Всі автори повинні розуміти, що авторське право виникає з моменту матеріального створення об'єкта. Для ІТ фахівця – з моменту створення програми у вигляді його вихідного коду. У разі порушення авторського права, творці можуть звертатись за захистом до суду своїх прав, проте для останнього слід зареєструвати авторське право. Саме свідоцтво про захист конкретної програми буде найпереконливішим документом під час захисту свого контенту [1].

Одним із найцінніших об'єктів інтелектуальної власності в ІТ-сфері є програмне забезпечення. В Україні комп'ютерні програми розглядаються як літературні твори, а отже, автоматично захищаються авторським правом. Цей захист дає розробнику виключне право на використання свого ПЗ (програмного забезпечення), його поширення, зміну чи відтворення.

На міжнародному рівні захист програмного забезпечення закріплений у Бернській конвенції про охорону літературних і художніх творів, яку підписали понад 170 країн. Принципи Бернської конвенції визнають комп'ютерні програми об'єктом авторського права і закликають країни-учасниці забезпечувати рівний захист як для своїх громадян, так і для авторів з інших країн. Відповідно, захист програмного забезпечення діє у багатьох країнах світу, що значно полегшує міжнародну комерційну діяльність ІТ-компаній та розробників [2]. Ще одним аспектом захисту інтелектуальної власності в ІТ-сфері є патентне право, яке використовується для захисту технічних рішень. Якщо авторське право надає захист коду чи зовнішнього вигляду програми, то

патентне право може захищати унікальні алгоритми або інноваційні способи їхнього використання. В Україні патентне право регулюється Законом України "Про охорону прав на винаходи і корисні моделі" [3]. Проте патентування об'єктів у IT-сфері в Україні залишається складним питанням, оскільки необхідно довести новизну та корисність винаходу, що для багатьох цифрових розробок може бути викликом. У багатьох країнах, наприклад, у США, навпаки, патентування програмних рішень є поширеною практикою, особливо у сфері алгоритмів, що викликало бурхливий розвиток IT-технологій і водночас — численні патентні суперечки, які навіть дістали назву "патентних війн" серед великих компаній, таких як Apple та Samsung. Ще одним значущим об'єктом права інтелектуальної власності в IT-сфері є бази даних. Вони потребують окремого підходу до захисту, оскільки містять інформацію, яка не завжди є результатом творчої діяльності, але може мати велику комерційну цінність. На європейському рівні існує окремий захист баз даних, передбачений Директивою ЄС про правову охорону баз даних (1996), яка вводить концепцію спеціального права на базу даних. Це право охороняє вкладення коштів, часу та зусиль у створення бази даних і забороняє іншим особам незаконне копіювання суттєвих частин бази [4]. Цифрове середовище полегшує несанкціоноване копіювання, модифікацію та розповсюдження продуктів, що створює значні ризики для авторів. В Україні за порушення авторського права можуть бути застосовані різні види відповідальності — адміністративна, кримінальна та цивільно-правова. На міжнародному рівні контроль за дотриманням прав інтелектуальної власності здійснюється у рамках Угоди TRIPS (Угода про торговельні аспекти прав інтелектуальної власності), яка зобов'язує країни-учасниці забезпечувати ефективний захист інтелектуальної власності та створювати механізми для протидії порушенням [5].

Підводячи підсумки,можна стверджувати, що право інтелектуальної власності в IT-сфері стикається з численними викликами. Перш за все, це швидкі зміни в технологіях, які випереджають темпи оновлення законодавства. Дедалі популярнішими стають нові форми інтелектуальної власності, такі як штучний інтелект, блокчейн і криптовалюти, що потребують окремих підходів до правового регулювання. Крім того, інтернет створює можливості для глобального використання контенту, що вимагає від держав міжнаціональної співпраці у сфері захисту прав.

Отже, забезпечення ефективного захисту інтелектуальної власності в IT-сфері є одним із ключових факторів розвитку інновацій та підтримки економічного зростання. Сьогодні важливо не лише підтримувати національні системи захисту, а й створювати умови для міжнародної співпраці, аби нові ідеї могли розвиватися та втілюватися в життя у безпечному правовому середовищі.

Список використаних джерел:

1. Авторське право у сфері IT-технологій. *Правовой дом "КОПИРАЙТ"*. URL: https://kopirait.com.ua/avtorske-pravo-u-sferi-it-tehnologii/ (дата звернення: 07.11.2024).
2. Бернська конвенція про охорону літературних і художніх творів : Конвенція Всесвіт. орг. інтелект. власності від 24.07.1971 : станом на 31 трав. 1995 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_051#Text (дата звернення: 07.11.2024).
3. Про охорону прав на винаходи і корисні моделі : Закон України від 15.12.1993 № 3687-XII : станом на 31 груд. 2023 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3687-12#Text (дата звернення: 07.11.2024).
4. Директива 96/9/ЄС Європейського Парламенту та Ради "Про правовий захист баз даних" : Директива Європ. Союзу від 11.03.1996 № 96/9/ЄС : станом на 6 черв. 2019 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_241#Text (дата звернення: 07.11.2024).
5. Угода про торговельні аспекти прав інтелектуальної власності : Угода Світ. орг. торгівлі від 15.04.1994 : станом на 6 груд. 2005 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/981_018#Text (дата звернення: 07.11.2024).

Мар'яна Мікус
Студентка ІІ курсу
юридичного факультету
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
mikus.mariana@chnu.edu.ua

Наук. керівник: О. Кіріяк
кандидатка юридичних наук, доцентка
кафедри приватного права
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
o.kiriyak@chnu.edu.ua
ORCID: 0000-0001-8850-805X

ПІДХОДИ ДО РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ШТУЧНЕ ПЕРЕРИВАННЯ ВАГІТНОСТІ ЯК СКЛАДОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА ГІДНЕ ЖИТТЯ

Четверте покоління прав людини принесло багато змін у життя суспільства, час для врегулювання репродуктивних прав настав і питання штучного переривання вагітності гостро потребувало негайного визнання, вирішення та закріплення, не тільки на міжнародному рівні, а в законодавстві кожної цивілізованої держави зокрема.

Штучне переривання вагітності передбачається правом на життя, а саме частиною 6 статті 281 Цивільного кодексу України та статтею 50 Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я». За бажанням жінки ця процедура здійснюється, якщо вагітність не перевищує дванадцяти тижнів [1, 2]. Проте штучне переривання вагітності, строк якої становить від 12 до 22 тижнів, можливе з певних підстав:

- медичного характеру, тобто це визначені хвороби, новоутворення, розлади;
- враховується вік вагітної жінки: дозволяється особам, яким менш як 15 та більш як 45 років;
- якщо вагітність настала внаслідок зґвалтування;
- якщо настала інвалідність під час цієї вагітності [3].

За наявності підстав немедичного характеру, право на медичний аборт здійснюють за заявою вагітної жінки або її законних представників (для неповнолітньої, недієздатної особи) та згідно з наданими документами, які підтверджують ці обставини. Якщо ж у вагітної жінки виявлені медичні показання, які становлять загрозу для її здоров'я або життя, то така процедура здійснюється внаслідок висновку консиліуму лікарів. [4]

Загалом за останні 30 років понад 60 країн і територій лібералізували свої закони про аборти [5]. І позитивним є те, що вільна можливість жінки реалізувати своє право не призводить до збільшення таких випадків, а навпаки сприяє та відіграє величезну роль у розширенні доступу до безпечної, ефективної та прийнятної допомоги при абортах. [6]

Право жінки на безпечний аборт передбачено в різного роду договорах, наприклад таких як Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 року, Міжнародна конвенція з питань народонаселення і розвитку 1994 року, Четверта Всесвітня конвенція зі становища жінок 1995 року, які ратифіковані Україною та стали основою для створення нормативно-правових актів з питань збереження репродуктивного здоров'я. Проте Американська конвенція про права людини 1969 року займає протилежну позицію та зазначає, що право на життя ненародженою дитиною набувається з моменту зачаття, і саме це мало б позбавляти можливості матері здійснити аборт. Вчені, державні службовці, юристи-практики, релігієзнавці,

політики, борці за права людей, особливо жінок, довгий час дискутують щодо теми штучного переривання вагітності. Одні вважають, що жінка має право обирати, а інші опираються на право на життя ще ненародженої дитини. Всі вони хочуть впливати на думки та свідомість суспільства, щоб їхню позицію підтримали більшість. І наслідки такої діяльності чітко простежуються в політиці самої держави.

Неоднакове врегулювання проблеми штучного переривання вагітності призвело до порушення права на аборт в різних куточках нашої планети, що принижує гідність жінки, її право вибору; вибору, який у неї забирають; вибору як їй жити; вибору, який чомусь остаточно вирішений наперед. Рекомендації надані світовими організаціями і право будь-якої держави приймати закони, які будуть діяти на їхній території на власний розсуд, не дали бажаного результату у цій галузі.

Центр репродуктивного здоров'я, на основі даних Відділу народонаселення ООН, аналізу прогресивних та регресивних положень щодо права на аборт, виклало наступну статистику: лише 60 % жінок живуть там, де аборти в цілому легальні, але 40 %, а це понад 753 мільйони жінок, не мають доступу до такого права. [5].

Деякі держави притримуються позиції, що вчинення аборту є злочином проти життя, не залежно від обставин або тільки у виняткових випадках. На це впливають різноманітні культурні, релігійні та політичні фактори, як приклад можна назвати Ватикан, Бангладеш, Ірак, Лівію, Непал, Нікарагуа, Мальту, Філіппіни.

Частина країн мають конкретно визначені випадки, за яких можливе штучне переривання вагітності. Сюди відносять вагітність внаслідок зґвалтування, за медичними показаннями, коли плід має значні вади або несе загрозу для життя або здоров'я матері. Серед країн варто виділити Бразилію, Перу, Ліхтенштейн, Аргентину, Уругвай. [7] Україна як і багато інших держав, таких як Австрія, Данія, Іспанія, Італія, Німеччина, Румунія, Туреччина, Норвегія дозволяє жінкам проводити процедуру медичного аборту за її бажанням до певного періоду, а надалі тільки за конкретно прописаними варіантами для безпеки самої матусі.

Лише дві країни мають нормативно-правові акти щодо штучного переривання вагітності, які значно відрізняються від штату до штату. У 2022 році, скасовуючи справу Ро проти Вейда, Верховний суд США скасував загальнонаціональний захист прав на аборт. Відтоді деякі штати криміналізували аборт (Техас, Айдахо, Оклахома), а інші посилили захист (Міссурі, Нью-Йорк, Колорадо, Меріленд).

Іншою такою державою була Мексика. У 2021 році її Верховний суд визнав неконституційною абсолютну криміналізацію абортів і визнав право на аборт на ранніх термінах вагітності. Близько 40% мексиканських штатів зараз дотримуються цього. У 2023 році суд постановив виключити аборти з Федерального кримінального кодексу [5]. Але в столиці Мехіко право на штучне переривання вагітності декриміналізували ще в 2007 році.

Заборона штучного переривання вагітності може мати низку негативних наслідків: абортивний туризм, абортивне підпілля та підвищена смертність серед вагітних, які трапляються в результаті проведення хірургічного втручання непрофесіоналами, самостійними спробами позбутися дитини або коли плід загрожує життю матері [7]. Це нерідко приводить до занесення інфекцій, смерті та неможливості в майбутньому мати дітей, їх виносити чи завагітніти. Дослідження науковців надають нам різну інформацію щодо кількості жертв: від 39 000 летальних випадків щороку. [5].

Одне із найсуворіших законодавств, стосовно медичних абортів, має держава-сусід Польща. Якщо до рішення Конституційного трибуналу від жовтня 2020 року діяв закон, у якому з передбачених підстав була можливість аборту при дефектах плоду, то з даного періоду таке положення було визнано неконституційним. Впливали на такий результат змін релігійні погляди польського католицького суспільства.

Єдиними можливими випадками, які б дозволили штучне переривання вагітності в

Польщі, залишилися зґвалтування та загроза життю матері. У січні 2022 року стався один інцидент із жінкою, яка чекала двійню. У віці 37 років з поганим самопочуттям звернулася до лікарні. Лікарі виявили, що один близнюк помер, коли другий був ще живий, що призвело до того, що вони відмовилися проводити очищення порожнини матки, що вважається незаконним за наявності живої дитини. Через тиждень померла й друга дитина, що спонукало зробити аборт. Однак протягом тижня у жінки розвинулося зараження крові (сепсис), що зрештою призвело до її смерті. До цього, у жовтні 2021 року, 30-річна жінка на 22 тижні вагітності втратила життя через те, що медики зволікали з втручанням, чекаючи, поки плід загине природним шляхом, оскільки робити аборт через вади плоду не можна. Тобто в цих випадках відповідність вчинків лікаря до приписів закону є вищою цінністю ніж життя людини. У медичного персоналу не було мети врятувати здоров'я та життя матері, вони не керувалися принципами честі та гідності особи, її права на розпорядження своїм тілом та можливістю вибору [7].

Отже, право кожної людини вибирати як їй жити, як їй вчинити у певній ситуації, як їй розпоряджатися своїм тілом. І результати обмеження цього непорушного, на наш погляд, права жінки не тільки не сприяє розвитку суспільства, а й заперечує невід'ємні права особи, її честь та гідність, її волю та можливість волевиявлення, відповідно міжнародних стандартів, визнаних світом. Приклади негативного впливу заборони штучного переривання вагітності чітко акцентують увагу на фатальності такої позиції. Коли жінки у межах однієї країни не можуть реалізувати своє права однаково, то чи буде тут йтися про справедливість та рівність. А якщо вони просто помирають, бо неможливість здійснення медичного аборту призводить до тяжких пологів, розривів, внутрішніх кровотеч, майбутньої інвалідності. Всі випадки індивідуальні і потребують окремого розгляду, та впевненість у потребі надання вибору, у превентивності застосування штучного переривання вагітності проявляється у постулаті, перш за все, зберегти життя матері.

Список використаних джерел:

1. Цивільний кодекс України : Кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV : станом на 3 верес. 2024 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text (дата звернення: 08.11.2024).
2. Основи законодавства України про охорону здоров'я : Закон України від 19.11.1992 № 2801-XII : станом на 1 жовт. 2024 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12#Text (дата звернення: 08.11.2024).
3. Про реалізацію статті 281 Цивільного кодексу України : Постанова Каб. Міністрів України від 15.02.2006 № 144. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/144-2006-п#Text (дата звернення: 08.11.2024).
4. Про затвердження Порядку надання комплексної медичної допомоги вагітній жінці під час небажаної вагітності, форм первинної облікової документації та інструкцій щодо їх заповнення : Наказ МОЗ України від 24.05.2013 № 423. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1095-13#Text (дата звернення: 08.11.2024).
5. Abortion - Center for Reproductive Rights. *Center for Reproductive Rights*. URL: https://reproductiverights.org/our-issues/abortion/ (date of access: 08.11.2024).
6. Пеньковська В. В. Право на життя: міжнародно-правові гарантії та актуальні проблеми забезпечення : ДИПЛОМНА РОБОТА. Київ, 2022. 86 с. URL: https://dspace.nau.edu.ua/bitstream/NAU/55421/1/Диплом%20Пеньковська%20В.В..pdf.

Єлизавета Мельник
Студентка ІІ курсу
юридичного факультету
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)

наук. керівник: О. Бунчук
доцентка кафедри теорії права та прав людини
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
o.bunchuk@chnu.edu.ua
ORCID 0000-0002-7280-6957

ПЕРСПЕКТИВИ ТА РИЗИКИ ПРАВА НА ДОСТУП ДО ІНТЕРНЕТУ

Стрімкий розвиток науки та техніки, досягнення у сфері медицини, комп'ютерних технологій в кінці XX – на початку XXI століття зумовили збільшення можливостей людини, надали їй альтернативу у виборі поведінки. Поява четвертого покоління прав людини стала логічним процесом постійного розвитку суб'єктивних прав особи. На думку науковців, «четверте покоління прав людини ґрунтується на незалежному й альтернативному виборі форми правомірної поведінки та пов'язане з автономією визначення особи та дій» [1, с. 106].

Єдиної точки зору щодо класифікації новітніх прав людини у науковців немає. Разом з тим, дослідники звертають увагу на те, що каталог прав людини четвертого покоління становлять дві підгрупи прав: соматичні та інформаційні. Інформаційні права, на відміну від біологічних прав, краще врегульовані на міжнародному рівні та не мають суперечностей з внутрішнім національним правом, вони пов'язані з віртуальним життям людства.

До підгрупи інформаційних прав, насамперед, належать право на використання віртуальної реальності та право на доступ до мережі Інтернет. Головні відмінності між цими правами пов'язані з тим, що користування Інтернетом завжди передбачає використання віртуальної реальності, а віртуальна реальність необов'язково споживається через доступ до глобальної мережі. Використання віртуальної реальності – це виконання дій протягом певного часу, а під доступом до Інтернету мається на увазі саме можливість здійснити певні дії в мережі. З огляду на це, право на використання віртуальної реальності є ширшим, ніж право на доступ до Інтернету [2, с. 27].

Право на доступ до Інтернету – це право кожного вільно користуватися безпечним та відкритим Інтернетом. Це право характеризується двома аспектами: 1) заборона державам необґрунтовано обмежувати доступ до інтернету; 2) держави зобов'язані здійснювати всі можливі заходи для забезпечення максимального доступу громадян до Інтернету. Цифрові права «digital rights» є важливим елементом інформаційного суспільства [2, с. 27].

Головними принципами права на доступ до Інтернету є недискримінаційність, мережева нейтральність, безпека та якість сервісу. Право на доступ до Інтернету – фундаментальне новітнє право людини, це інструмент, який дозволяє реалізовувати право на свободу думки та слова, їх вільне вираження. Відтак, блокування доступу до Інтернету можна розглядати як порушення цього права. Люди, які не мають доступу до глобальної мережі, характеризуються меншими можливостями, ніж інтернет-користувачі.

Забезпечення права на доступ до Інтернету стає державною справою. Серед позитивних тенденцій розвитку України помітне збільшенням можливостей доступу її громадян до Інтернету. Блокування доступу окремих осіб до Інтернету може бути виправданим тільки за рішенням суду

за наявності вагомих підстав. Головне – зосередити зусилля на тому, щоб удосконалити законодавство і правозастосовчу практику щодо конкретних сфер виникнення й існування правовідносин із використанням мережі Інтернет так, щоб вони, з одного боку, не порушували конституційних прав громадян, а з другого, – забезпечували реалізацію державної політики, зокрема, у сфері інформаційної безпеки.

Право на доступ до Інтернету законодавчо закріплено у багатьох країнах світу. Рада з прав людини ООН в Резолюції 2016 року публічно засудила ті країни, що спеціально обмежують доступ до Інтернет-мережі для своїх громадян. Основоположним принципом здійснення будь-яких прав, є можливість їх реалізації, як офлайн, так і онлайн. Резолюція підтримує позицію, відповідно до якої «люди повинні бути однаково захищені в офлайні і онлайні» [3]. Сьогодні мало хто може уявити своє життя без Інтернету. Наразі люди не замислюються глобально про реалізацію своїх прав через платформу Інтернет. Але, насправді, саме вона, у сучасному середовищі, є основою для здійснення майже всіх прав людини.

Цінності, які історично формувалися на попередніх етапах розвитку людства протягом тривалого часу, завдяки інформаційному суспільству набувають нового значення. Право на доступ до Інтернету займає особливу акцентну роль: «Інтернет перетворився на засіб, за допомогою якого люди реалізують низку загальновизнаних прав: свобода слова, право на доступ до інформації, право на вільний розвиток своєї особистості, право на таємницю листування (у зв'язку з Інтернет читається як інтернет-листування) та телефонних розмов (в Інтернеті це, до прикладу, таємниця скайп-зв'язку), право мирно збиратися, право об'єднуватися в політичні партії і т. д.» [4, с. 82].

Ст. 19 Загальної декларації прав людини проголошує: «Кожна людина має право на свободу переконань і на вільне їх виявлення; це право включає свободу безперешкодно дотримуватися своїх переконань та свободу шукати, одержувати і поширювати інформацію та ідеї будь-якими засобами і незалежно від державних кордонів» [5]. Ця стаття Загальної декларації прав людини враховувалась під час укладення Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод. Ст. 10 Конвенції закріплює право особи на свободу вираження поглядів. Це право включає свободу дотримуватися своїх поглядів, одержувати та передавати інформацію та ідеї без втручання органів державної влади і незалежно від кордонів [6].

Варто зазначити, що для кращого розуміння значення права на доступ до Інтернету, треба розуміти основні ознаки цього права: це фундаментальне право кожного; воно належить людині незалежно від належності до громадянства певної держави; обов'язково забезпечується і державою, і міжнародною спільнотою; зміст права залежить від рівня розвитку суспільства в конкретних історичних умовах; залежність від економічних та технічних можливостей користувача Інтернету, приватних компаній та держави; мета – реалізація різноманітних прав та свобод [7].

Право на доступ до Інтернету розглядається у вузькому і широкому розумінні. Увузькому розумінні – це лише право на доступ до підключення до мережі Інтернет. У той час як у широкому розумінні – це право охоплює і доступ до підключення, і доступ до контенту, себто до змісту веб-сайтів. Варто відзначити, право на доступ до Інтернету, в моєму розумінні, не тільки змога підключення для користування, а й право на контент. Право на доступ до Інтернету – це визнане на міжнародному рівні, фундаментальне право кожної людини, незалежно від належності до громадянства певної держави.

Отже, право на доступ до Інтернету слід розглядати як цілісне, самостійне та водночас тісно пов'язане з іншими правами та свободами людини право. Це право в сучасному суспільстві є необхідним та невід'ємним від людини, і повинно бути чітко визнане та закріплене міжнародними правовими актами та деталізоване в національному законодавстві. Держава зобов'язана забезпечити право на доступ до Інтернету законодавчо, а також реалізовувати його забезпечення позитивними діями.

Список використаних джерел:

1. Аврамова О., Жидкова О. Четверте покоління прав людини: постановка проблеми. *Право України*. 2010. № 2. С. 101-107.
2. Крилова Д. Четверте покоління прав людини в контексті взаємозв'язку правових та моральних норм // JURNALUL JURIDIC NATIONAL: TEORIE SI PRACTICA. Aprilie. 2017. С. 26-30.
3. Рішення Євросуду: свобода Інтернету є фундаментальним правом людини. URL: http://khpg.org/index.php?id=1357685488 (дата звернення 8.11.2024).
4. Мукомела І. В. Право на доступ до Інтернету: проблеми визначення та забезпечення. *Вісник Національної академії правових наук України.* 2016. № 4. С. 77-85.
5. Загальна декларація прав людини ООН від 10 грудня 1948. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення 8.11.2024).
6. Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод від 04.11.1950. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення 8.11.2024).
7. Тарасенко Л. Право на доступ до інтернету. *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. 2020. Випуск 71. С. 53–61.

Єлизавета Мрих
Студентка ІІ курсу
юридичного факультету
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
mrykh.yelyzaveta@chnu.edu.ua

Наук. керівник: О. Кіріяк
кандидатка юридичних наук, доцентка
кафедри приватного права
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
o.kiriyak@chnu.edu.ua
ORCID: 0000-0001-8850-805X

ГІДНІСТЬ У ПРАВІ НА ПОСМЕРТНЕ ДОНОРСТВО

Питання донорства стоїть досить гостро в нашому суспільстві вже довгий час, а особливо посмертного. Багато людей ставляться до процесу посмертного донорства досить негативно, не усвідомлюючи його природи та мотивів.

Усім добре відомі положення, закріплені у статті 3 Конституції України, про те, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю [1]. За життя кожна людина в праві забезпечувати собі гідне існування, захищатися від посягання інших на це право. Але чи може гідність зберігатися й після смерті особи? Адже особа може завчасно розпорядитися своїм тілом, притримуючись духовних та моральних переконань, чи не є це проявом гідності, усвідомленості самоцінності особою?

Мотив донора – принести користь іншій людині. Особа вільно, виключно на засадах альтруїзму, діє в інтересах нужденного [2]. І саме на аспекті добровільності слід наголошувати, адже в ст. 290 Цивільного кодексу України передбачено, що донорство можливе лише у разі надання фізичною особою письмової згоди на донорство її органів та інших анатомічних матеріалів на випадок її смерті [7]. Згода подається у вигляді заяви трансплант-координатору, працівнику спеціалізованої державної установи «Український центр трансплант-координації» чи лікуючому лікарю. Важливо, що кількість таких заяв є необмеженою, а цінність має остання, зареєстрована на момент смерті, заява про згоду чи відмову від донорства, нівелюючи попередні [6]. Важливість згоди у настільки чутливій темі переоцінити важко, адже вона постає гарантом протидії зловживанню. Наразі поширеними є дві системи: система витребуваної згоди та презюмованої. Витребувана згода полягає у можливості донорства лише за умови залишеної за життя згоди на це. Презюмована ж згода застосовується тоді, коли процес трансплантації є більш рутинним. В такому разі донорство розглядається як обов’язок, і на заваді може ставати лише заперечення особи на процедуру, надане за життя [3]. Дотримання певної з наведених систем у національному законодавстві є дуже важливим задля уникнення колізій. Як приклад можна розглянути справу Ельберт проти Латвії. На той час було видалено шматок твердої мозкової оболонки з тіла чоловіка позивачки. Коли справа дійшла до розслідування, виявили наступне: керівництво та працівники Центру судово-медичної експертизи висловлювали думку, що у відповідний час в Латвії існувала система презюмованої згоди, тобто дозволено все, що не заборонено. На противагу цьому, слідчі вважали, що латвійська правова система більше схиляється до концепції витребуваної згоди, і вилучення допустиме лише за наявності попередньої згоди донора або родичів. В результаті, через таку невизначеність, із тіла загиблого

пана Ельберта були вилучені матеріали без відома його дружини, а справа дійшла до Європейського суду з прав людини [8].

Говорячи про Україну, в основу закладено саме систему витребуваної згоди. В нашій країні посмертним донором може бути кожна повнолітня дієздатна особа, яка надала згоду на вилучення на вилучення анатомічних матеріалів з її тіла. Якщо померла особа не висловила за життя своєї згоди або незгоди на посмертне донорство, це може зробити другий з подружжя, або близькі родичі, або, за їх відсутності, особа, що зобов'язалась поховати померлу. Якщо ж померла особа не досягла віку 18 років, згоду надають батьки або інші законні представники [4].

Хоча зараз процедура посмертного донорства є нормативно врегульованою, Україна не вирізняється значними показниками її виконання. На це є декілька причин, зокрема низький рівень культури та обізнаності в цій сфері. У частини населення відсутнє розуміння поняття пожертвування анатомічних матеріалів. Також це відсутність пропаганди трупного донорства, недостатня кількість інформації про можливість внесення даних до Єдиної державної інформаційної системи трансплантації та надання згоди на вилучення органів після смерті.

Тут варто звернути увагу на досвід країн Європи. Наприклад, в Іспанії пропагандою посмертного донорства переймається навіть церква. Прихожан католицької церкви закликають жертвувати свої анатомічні матеріали після смерті або давати згоду на вилучення цих матеріалів від померлих родичі, оскільки такий вчинок – добра справа для порятунку іншої людини [5, с. 26-27].

Отже, ситуація з посмертним донорством залишається надзвичайно складною. Кожного разу порушується ряд важливих правових і етичних питань. Але пріоритетним завжди має залишатися дотримання прав людини та сприяння вільному волевиявленню, яке дозволяє зберегти гідність людини навіть після смерті.

Список використаних джерел:

1. Конституція України : Конституція України; Верховна Рада України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80 (дата звернення: 07.11.2024)
2. Матолінець Н., Дубров С., Овечко М., Самчук О . ПОСМЕРТНЕ ДОНОРСТВО І ТРАНСПЛАНТАЦІЯ ОРГАНІВ В УКРАЇНІ В ЧАС ВІЙНИ. PAIN, ANAESTHESIA & INTENSIVE CARE. 2023. № 3 (102). С. 7–9.
3. Пашков В .М. Трансплантація органів померлої людини: господарсько-правова регламентація. Медичне право. 2014. № 13. С. 33–42.
4. «Про застосування трансплантації анатомічних матеріалів людині» : Закон України від 17.05.2018 № 2427-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2427-19/find?text=%E2%EE%BA%ED#Text (дата звернення: 27.10.2024).
5. Ткачук О. В. Запобігання незаконній торгівлі органами і тканинами людини в Україні та інших європейських країнах (порівняльно-правове дослідження) : магістерська робота. Вінниця, 2021. 92 с.
6. Філатова Є. В. УСПІХИ ТА АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В ТРАНСПЛАНТОЛОГІЇ ПІСЛЯ НАБРАННЯ ЧИННОСТІ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ЗАСТОСУВАННЯ ТРАНСПЛАНТАЦІЇ АНАТОМІЧНИХ МАТЕРІАЛІВ ЛЮДИНІ»№ 2427-VIII ВІД 17 ТРАВНЯ 2018 РОКУ. м. Рівне, 19 жовт. 2023 р. 2023. С. 65–67.
7. Цивільний кодекс України : Кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV : станом на 3 верес. 2024 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text (дата звернення: 28.10.2024).
8. JUDGMENT of The European Court of Human Rights of 13.04.2015 in no. 61243/08. URL: https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-150234 (date of access: 27.10.2024).

Олег Нігруца
Студент ІІ курсу
юридичного факультету
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
nihrutsa.oleh@chnu.edu.ua

Наук. керівник: О. Кіріяк
кандидатка юридичних наук, доцентка
кафедри приватного права
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
o.kiriyak@chnu.edu.ua
ORCID: 0000-0001-8850-805X

ІНСТИТУТ РОЗІРВАННЯ ШЛЮБУ. ОСОБЛИВОСТІ ТА ЗМІНИ

Шлюб і сім'я – вічні цінності, які є невід'ємною частиною людської цивілізації загалом, тому окремі аспекти, що стосуються утворення, функціонування і припинення шлюбносімейних відносин, включно, зрозуміло, з правовими, завжди були, є і будуть актуальними [1], [6].

Відповідно до статті 51 Конституції України, а саме частини 3 «Сім'я, дитинство, материнство і батьківство охороняються державою». Дане положення Конституції України твердить про те, що держава та суспільство вбачають в припиненні шлюбу, а особливо при розірванні шлюбу, свідчення неблагополуччя подружніх відносин. Держава згідно з цим положенням, є зацікавленою в збереженні та зміцненні сім'ї. Також наявність та розвиток такого інституту як розірвання шлюбу, свідчить про неспроможність існування шлюбу як довічного союзу [7].

Зазначаючи те, що держава зацікавлена в збережені сімейного союзу, можна вказати наявність такого інституту як сепарація або ж інститут окремого оживання подружжя(ст. 119, ст. 120 СКУ), який фактично є перехідною ланкою до інститут розірвання, проте він не завжди призводить до настання розірвання такого шлюбу.

На час встановлення окремого проживання законодавець мав на меті дати додаткового часу подружжю для обміркування свого подальшого рішення стосовно перебування в шлюбі, у зв'язку з тим, що обидвоє перебувають під впливом емоцій, їхнє рішення стосовно розлучення може бути передчасним, необ'єктивним та таким про яке будуть жалкувати потім дві сторони. За час окремого проживання, майно набуте кожним з подружжям не буде вважатися таким, що набуте в шлюбі, також дитина, народжена дружиною після спливу десяти місяців не буде вважатися такою, що походить від її чоловіка. На жаль, в Україні інститут окремого проживання не користується особливою популярністю, що зумовлене необізнаністю населення про даний інститут та його правові наслідки. [1], [4], [6]

Повертаючись до розірвання шлюбу, законодавством передбачено розірвання шлюбу органом державної реєстрації актів цивільного стану або за рішенням суду за спільною заявою подружжя.

При виборі одного з вище зазначених варіантів через, які буде реалізуватися процес розлучення, ключову роль зіграє наявність дітей в подружжя чи визнання одного з подружжя безвісно відсутнім чи недієздатним, в такому випадку буде потрібна заявка відповідно лише одного з подружжя. Коли ж обидвоє з подружжя звертаються до суду зі спільною позовною заявою про розірвання шлюбу, на момент звернення обов'язково має бути наявна згода між ними

стосовно розірвання відповідного шлюбу; відсутні порушення їхніх особистих та майнових прав та прав їхніх дітей; наявність письмового договору про проживання дитини з одним з подружжя; умови здійснення виховання дитини особою, яка буде проживати окремо від дитини; договір про розмір аліментів.

Дана заява про розірвання шлюбу не може подаватися до суду під час вагітності дружини чи потягом одного року народження дитини, однак, коли один із подружжя вчинив протиправну поведінку, яка містить ознаки кримінального правопорушення, щодо другого з подружжя або дитини, тоді позовна заява може бути поданою, попри заборону.

На день пред'явлення позову про розірвання шлюбу до суду, положення пункту 1 частини першої статті 255 ЦПК України не передбачають закриття провадження в разі, якщо у справах про розірвання шлюбу вагітність дружини настала після пред'явлення такого позову [5], [6].

Згідно з нововведенням 2023 р. процедура подання заяви про розірвання шлюбу вже може здійснюватися через «Дію». Порядок подання є аналогічним до заяви про реєстрацію шлюбу. Перелік необхідних документів міститься в застосунку «Дія», ідентифікатор послуги 00032-Реєстрація розірвання шлюбу. Протягом одного робочого дня заява має бути опрацьована. Результати про розгляд заявки мають надійти пізніше на електрону адресу та в застосунок «Дія».

При схвалені заяви, вона буде вважатися розірваною в день надходження заяви. Ця можливість розривати шлюб онлайн може значно полегшити даний процес для українців, які перебувають за кордоном у зв'язку з подіями сьогодення.

Задля отримання цієї послуги, особам треба звернутися до посольства або консульства України в іноземній країні. Для цього необхідно написати відповідну заяву, у котрій потрібно вказати особу та шлюбний статус подружжя та сплатити консульський збір. Така заява розглядається 30 днів консулом, і в разі її задоволення видається свідоцтво про розірвання шлюбу. Один з недоліків даної процедури це- необхідність сплати консульського збору та потреба особистого звернення двох членів подружжя [2].

Також можливо подати онлайн заяву до суду про розлучення через державну систему електронної ідентифікації- «Електронний суд». Для цього спершу потрібно зареєструватися на сайті за електронною поштою та заходьте кожен за електронно-цифровим підписом (ЕЦП) або через "Дію"; подати заяву та завантажити документи; сплатити на сайті судовий збір. Якщо заяву було подано успішно, то через "Електронний суд" можна буде відстежувати, як просувається справа - рішення суду, листи, дати засідань з'являтимуться на сайті, а сповіщення про них прийдуть на електронну пошту.

Однак варто зазначити, що участь у судових засіданнях та отримання рішення суду можуть здійснюватися тільки в режимі офлайн [3].

Отже, хоч держава і зацікавлена в збереженні сім'ї та намагається запобігти одразу розірванню шлюбу встановлюючи інститут сепарації, проте при остаточному рішенні подружжя, держава задовільняє такі потреби та навіть полегшує їхню реалізацію шляхом цифровізації процесу подання заяви через відповідні електроні платформи. Беручи до уваги умови сьогодення, та той факт, що велика частка українців перебуває за кордоном, впровадження даної процедури полегшить процес отримання цієї послуги для них. Це робить нас на крок ближчими до повної цифрової держави.

Список використаних джерел:

1. Сімейне право України : підручник / ред. А. О. Дутко. Львів : Львів. держ. ун-т внутр. справ, 2018. 480 с.
2. Бутрин-Бока Н. С. СУЧАСНІ ПРАВОВІ ІНСТРУМЕНТИ ПОРЯДКУ РЕЄСТРАЦІЇ ТА РОЗІРВАННЯ ШЛЮБУ В УКРАЇНІ. *Актуальні проблеми правознавства*. 2023. С. 74–77

3. Про затвердження Положення про порядок функціонування окремих підсистем Єдиної судової інформаційно-телекомунікаційної системи : Рішення від 17.08.2021 № № 1845/0/15-21 : станом на 5 верес. 2024 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1845910-21#Text.
4. Юнін О. С. Особливості інституту сепарації в сучасному сімейному праві України. *ПІВДЕННОУКРАЇНСЬКИЙ ПРАВНИЧИЙ ЧАСОПИС*. 2017. С. 66–68.
5. Постанова Касаційного цивільного суду від 07.11.2022 у справі № 361/1017/20. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/107878142.
6. Сімейний кодекс України : Кодекс України від 10.01.2002 № 2947-III : станом на 1 січ. 2024 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14#Text (дата звернення: 30.10.2024).
7. Конституція України : від 28.06.1996 № 254к/96-ВР : станом на 1 січ. 2020 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text (дата звернення: 30.10.2024).

Анастасія Нікорич
студентка 2 курсу
юридичного факультету
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
м.Чернівці,Україна
nikorych.anastasiia@chnu.edu.ua

Наук. керівник: О. Кіріяк
кандидатка юридичних наук, доцентка
кафедри приватного права
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
o.kiriyak@chnu.edu.ua
ORCID: 0000-0001-8850-805X

ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ АВТОРСЬКИХ ПРАВ В ІНТЕРНЕТІ

У сучасному світі стрімкий розвиток цифрових технологій безперервно змінює нашу реальність, надаючи нові можливості й створюючи численні виклики для суспільних відносин. Цифровізація охоплює всі сфери життя і змінює спосіб комунікації, ведення бізнесу та створення контенту. Віртуальність і інтерактивність стають важливими складниками повсякденного існування, де цифрові платформи й інновації формують нові форми взаємодії.Суспільство усе частіше використовує,такі поняття, як діджиталізація, цифрові активи, веб-середовище,які стали звичними й необхідними елементами. Проте разом із цими досягненнями з'являються нові проблеми, особливо у сфері захисту авторських прав. Легкість копіювання і поширення цифрових продуктів значно ускладнює контроль за правами творців контенту. Традиційні правові механізми, розроблені для фізичних носіїв, не здатні ефективно та швидко реагувати на виклики, які створює цифрове середовище. Це потребує адаптації законодавства до нових реалій, створення інноваційних інструментів для захисту прав інтелектуальної власності.

Під час розміщення інформації в Інтернеті автор має враховувати наступне:

По-перше, розміщення творів на веб-сайті можливе лише за наявності договору з правовласником або за його відповідним дозволом. Якщо власники сайту не мають такого дозволу (чи договору), це вважається порушенням авторських прав, що охороняються законом.

По-друге, незаконне використання творів і порушення авторських прав веде до цивільної, адміністративної та кримінальної відповідальності. Власники виключних прав мають право вимагати компенсації за кожен випадок незаконного використання твору. Компенсація може бути стягнена, якщо буде доведено факт порушення, незалежно від того, чи були завдані збитки. У разі порушення майнових або особистих немайнових прав автор також може вимагати відшкодування моральної шкоди.

По-третє, автор або правовласник має право звернутися до суду або правоохоронних органів для захисту своїх прав відповідно до їх компетенції.

Сутність механізму забезпечення захисту об'єктів авторських прав, що виражені у цифровій формі, полягає в сукупності правових засобів, за допомогою яких справляється вплив на суб'єктів та об'єктів суспільних відносин, що виникають в інформаційному середовищі, та подолання органами державної влади перешкод, які стоять на шляху ефективного задоволення інтересів суб'єктів права.[1 ст. 493]

Згідно зі статтею 50 Закону України «Про авторське право і суміжні права» порушенням авторського права і (або) суміжних прав, що дає підстави для захисту таких прав, у тому числі судового, є:

1) вчинення будь-якою особою дій, які порушують особисті немайнові права суб'єктів авторського права і (або) суміжних прав, а також зловживання посадовими особами організації колективного управління службовим становищем, що призвело до невиплати або неналежних розподілу і виплати винагороди правовласникам;

2) піратство у сфері авторського права і (або) суміжних прав - опублікування, відтворення, ввезення на митну територію України, вивезення з митної території України і розповсюдження контрафактних примірників творів (у тому числі комп'ютерних програм і баз даних), фонограм, відеограм, незаконне оприлюднення програм організацій мовлення, камкординг, кардшейрінг, а також Інтернет-піратство, тобто вчинення будь-яких дій, які відповідно до цієї статті визнаються порушенням авторського права і (або) суміжних прав з використанням мережі Інтернет;

3) плагіат - оприлюднення (опублікування), повністю або частково, чужого твору під іменем особи, яка не є автором цього твору;

4) ввезення на митну територію України без дозволу осіб, які мають авторське право і (або) суміжні права, примірників творів (у тому числі комп'ютерних програм і баз даних), фонограм, відеограм, програм мовлення;

5) вчинення дій, що створюють загрозу порушення авторського права і (або) суміжних прав;

6) будь-які дії для свідомого обходу технічних засобів захисту авторського права і (або) суміжних прав, зокрема виготовлення, розповсюдження, ввезення з метою розповсюдження і застосування засобів для такого обходу;

7) підроблення, зміна чи вилучення інформації, зокрема в електронній формі, про управління правами без дозволу суб'єктів авторського права і (або) суміжних прав чи особи, яка здійснює таке управління;

8) розповсюдження, ввезення на митну територію України з метою розповсюдження, публічне сповіщення об'єктів авторського права і (або) суміжних прав, з яких без дозволу суб'єктів авторського права і (або) суміжних прав вилучена чи змінена інформація про управління правами, зокрема в електронній формі

9) камкординг, кардшейрінг[2]

Сучасні технології дають можливість ефективно захищати авторські права в Інтернеті, пропонуючи ряд інструментів для боротьби з порушенням авторського права,які наведені вище, та незаконним використанням контенту.Серед ефективних традиційних способів захисту прав авторів і правоволоділців можна назвати такі:

По-перше, перед розміщенням творів в Мережі, зафіксувати його на паперовому носії. В подальшому, якщо виникне суперечка, зіставлення матеріалів на паперовому носії та в електронному вигляді дозволить визначити справжнього автора твору. Або ж, засвідчити дату створення твору автором у нотаріуса, шляхом нотаріального посвідчення роздруківки. До числа інших методів відносять також громадські заходи морального впливу на порушників авторського права, які іноді бувають дуже ефективні. Наприклад, розміщення в Інтернеті для загального відома інформації про порушників та їх незаконні дії.

По-друге, автор або правоволоділець, зацікавлені у захисті своїх авторських прав, повинні здійснювати ряд захисних заходів з охорони свого твору. Наприклад, застосування знаку копірайту. Сучасні інформаційні технології, які застосовуються в Інтернеті, дозволяють використовувати знак копірайту в іншій якості. А саме, реалізувати можливість накласти на нього реальні захисні та інформативні функції на основі легальної процедури електронного документування з використанням технології електронно-цифрового підпису, що забезпечує

юридичну силу електронних документів. Це забезпечує високий ступінь автентифікації та ідентифікації таких документів.

По-третє, існують електронно-програмні методи захисту авторських прав. Серед них водяні знаки в електронних копіях фотографій і зображень. Причому важливою особливістю водяних знаків можна назвати стійкість до будь-яких операцій над зображенням - стиску, зміні розмірів, формату, кольоровості. Крім того, інформацію можна захистити за допомогою спеціалізованого програмного забезпечення, спрямованого на додавання службової інформації у вигляді коду, текстового або аудіофайлу певного формату у файли, що потребують захисту. При звичайному перегляді інформації користувач не бачить яких-небудь закодованих позначень - значка копірайту, імені автора, року видання. Але при застосуванні згодом певного програмного засобу можна довести, що файли містять додаткову інформацію, яка вказує на особу, що її записала.[3]

Отже,підсумовуючи все вищевикладене,можна стверджувати,що захист авторських прав у цифровому середовищі є надзвичайно важливою та складною задачею, що вимагає постійного вдосконалення як правових норм, так і технологічних інструментів. Стрімкий розвиток цифрових технологій та доступність Інтернету значно ускладнили боротьбу з порушеннями авторських прав, такими як піратство та незаконне використання контенту. Проте завдяки сучасним технологіям, таким як цифрові підписи, водяні знаки та автоматизовані алгоритми для виявлення порушень, з’явилися нові ефективні інструменти для захисту інтелектуальної власності.Однак правова база все ще потребує вдосконалення, оскільки існуючі закони не завжди відповідають швидким змінам, які відбуваються у сфері цифрових технологій. Важливою є також активна співпраця між авторами, платформами, державними органами та правоохоронними структурами для створення ефективної системи захисту прав у Інтернеті.Таким чином, комплексний підхід до захисту авторських прав, що поєднує правові, технологічні та практичні стратегії, дозволить ефективно боротися з порушеннями в цифровому середовищі та забезпечити належний рівень охорони інтелектуальної власності в умовах сучасних викликів.

Список використаних джерел:

1. Кирилюк А. В. Форми та види захисту авторських прав у мережі Інтернет. Наука та суспільне життя України в епоху глобальних викликів людства у цифрову еру (з нагоди 30-річчя проголошення незалежності України та 25-річчя прийняття Конституції України) : у 2 т. : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 21 трав. 2021 р.) / за заг. ред. С. В. Ківалова. Одеса : Гельветика, 2021.
2. Закон України «Про авторське право та суміжні права». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3792-12 (Дата звернення 06.11.2024)
3. Борисенко В. Захист авторських прав в ІТ. Юрист і Закон URL:https://uz.ligazakon.ua/ua/magazine_article/EA014137
4. Цивільний кодекс України URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text (Дата звернення 06.11.2024)

Андрій Орловський
Студент IV курсу.
Юридичного факультету
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м.Чернівці, Україна)
orlovskyi.andrii@chnu.edu.ua

наук. керівник: С. Галкевич
кандидат юридичних наук, доцент
кафедри приватного права.
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м.Чернівці, Україна)
s.halkevych@chnu.edu.ua
ORCID 0000-0003-2039-0942

ДЕЛІКТНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ТА ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ІЗ ВІДШКОДУВАННЯ ШКОДИ: АСПЕКТИ СПІВВІДНОШЕННЯ

Деліктна відповідальність, як будь-який різновид правовідносин, виникає, існує, а потім припиняється. Однак дискусійним залишається питання з приводу моменту виникнення її як такої: скоєння делікту або притягнення особи до деліктної відповідальності, тобто винесення рішення (судом, органом державної влади чи місцевого самоврядування), що визнає факт правопорушення? Вважаємо, що ключовою умовою трансформації деліктного зобов'язання в цивільно-правову відповідальність є наявність судового рішення про притягнення до відповідальності**.** Відповідно доцільно розмежовувати межі неюрисдикційної форми деліктного зобов'язання та межі юрисдикційної форми цивільно-правової відповідальності. Тому не слід ототожнювати умови виникнення деліктного зобов'язання та підстави цивільно-правової відповідальності, оскільки це призводить до неповного розуміння правової природи відповідальності. Р.Б. Шишка з цього приводу слушно зазначає: «оскільки юридична відповідальність за своєю сутністю полягає в застосуванні до правопорушників передбачених законом санкцій, що забезпечуються в примусовому порядку державою і є правовідносинами між державою в особі її органів і правопорушником, стосовно якого й застосовані правові санкції, помилково вважати деліквента підданим цивільно-правовій відповідальності в тому разі, коли той добровільно відшкодовує збиток або моральну шкоду. Недоречність такої конструкції, за зауваженням науковця, очевидна: «деліквент не може сам себе засудити, привести рішення у виконання, що належить до виключної компетенції держави і, застосувати самостійно до себе примус» [1, с.212]. У контексті аналізу особливостей правового регулювання відшкодування шкоди, завданої злочином типову позицію займає й В.В. Васильєв.

Акцентуючи увагу на відмінностях функціонального призначення зобов'язання з відшкодування шкоди та деліктної відповідальності вчений зазначає: «порівнюючи правові конструкції зобов'язань із відшкодування шкоди та деліктної відповідальності, можна констатувати, між ними є багато спільного, що власне і призводить до їх помилкового ототожнення. Обидва явища являють собою правовідношення, передбачають несприятливі наслідки для правопорушника. Разом із тим, резюмує В.В. Васильєв: «слід пам'ятати, що зобов'язання з відшкодування шкоди у передбачені настанні негативних наслідків для порушника має на меті відновлення стану потерпілої особи, тоді як притягнення до відповідальності – створення несприятливих наслідків особистого, майнового чи організаційного характеру для порушника (покарання). Останній повинен зазнати певних позбавлень, втрат, обтяжень». Як

продовження переконливості істинності вищезазначеного положення автор наводить такі аргументи: «не зважаючи на те, що відновлення стану потерпілої особи може інколи створювати несприятливі наслідки для порушника, а притягнення до відповідальності – відновлювати стан потерпілого, відмінність між ними саме в їх цільовій спрямованості. Підставою виникнення зобов'язань із відшкодування шкоди є протиправні дії, що призвели до виникнення шкоди, а деліктної відповідальності – судове рішення, яке набрало законної сили. Неправомірні дії, що завдали шкоди, є лише підставою (за наявності інших необхідних умов) для винесення рішення про притягнення до відповідальності, але ще не підставою її виникнення. До цього моменту існують лише деліктні зобов'язання, у межах яких боржник (деліквент) зобов'язаний добровільно, добросовісно, у повному обсязі відшкодувати завдану шкоду, а кредитор (потерпіла особа) вправі вимагати такого відшкодування [2, с.18].

Полеміка серед представників правової доктрини зводиться до того, що не завжди правники-теоретики розрізняють виникнення охоронного відношення і судового захисту права вимоги як суб'єктивного права, що є складовою змісту такого відношення. Для деліквента (правопорушника, завдавача шкоди) нерідко сам факт завдання шкоди безспірний. Тому він її відшкодовує добровільно. Унаслідок цього відпадає й потреба в судовому підтвердженні його обов'язку та у примусовому застосуванні санкцій. Відтак розмежовувати поняття деліктного зобов'язання та деліктної відповідальності недоцільно. У тих же випадках, коли деліквент (правопорушник, завдавач шкоди) відмовляється вчинити зазначені дії добровільно, виникає спір, із метою вирішення якого потерпілий (кредитор) може звернутися до суду. У цьому разі для примусового покладення на деліквента (правопорушника, завдавача шкоди) обов'язку відшкодувати шкоду, потрібно буде встановити наявність необхідних і достатніх для цього підстав. Відповідно, за таких умов, якщо для виникнення деліктного зобов'язання достатньо буде факту скоєння правопорушення, то деліктна відповідальність настає з моменту винесення рішення (судом, органом державної влади або місцевого самоврядування), яким визнано такий факт [3, с.206].

На відміну від представників правової доктрини, у правотворчій практиці поняття «зобов'язання із завдання шкоди» та «відповідальність за завдання шкоди» використовуються як тотожні, причому поняттю «відповідальність» відводиться головне місце.

Список використаних джерел:

1. Шишка Р.Б. Цивільно-правова відповідальність і деліктне зобов'язання. Збірник наукових праць Ірпінської фінансово-юридичної академії. 2013. Вип. 2. С. 206216.
2. Васильєв В. В. Правове регулювання відшкодування шкоди, завданої злочином: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.03. Х., 2016. 232 с.
3. Канзафарова А. Момент виникнення матеріального правовідношення цивільно-правової відповідальності. Про українське право. Часопис кафедри теорії та історії держави і права Київського національного університету імені Тараса Шевченка. К., 2010.Чис. V. С. 202-206.

Анна Павлюк
студентка 4 курсу
юридичного факультету
Чернівецького національного університету
ім. Ю. Федьковича
м. Чернівці, Україна
pavliuk.anna.yu@chnu.edu.ua

Наук. керівник: О. Кіріяк
кандидатка юридичних наук, доцентка
кафедри приватного права
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
email: o.kiriyak@chnu.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-8850-805X

ОБМЕЖЕННЯ У ПРАВІ КОРИСТУВАННЯ МАЙНОМ ЗА УХИЛЕННЯ ВІД ПРИЗОВУ

Сьогодні, в умовах дії правового режиму воєнного стану, актуальним є питання ухилення від мобілізації та впровадження можливих законодавчих обмежень для чоловіків, зокрема цивільно-правового характеру. І досі триває дискусія щодо необхідності впровадження такої форми відповідальності для військовозобов'язаних в Україні, які ухиляються від явки та подання оновлених даних до ТЦК та СП.

Значний резонанс у суспільстві викликав законопроєкт «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення окремих питань мобілізації, військового обліку та проходження військової служби» від 25.12.2023 р. Даний проєкт закону передбачав низку обмежень, які могли бути застосовані до ухилянтів за відмову з'явитися до ТЦК та СП у передбачений строк, а також чітко визначені покарання за ухилення від призову. Серед іншого, пропонувалося внести зміни до статті 20-1 Закону України «Про правовий режим воєнного стану», яка передбачала б що військовозобов'язаним та резервістам, щодо яких можна стверджувати невиконання обов'язків визначених законодавством через повідомлення керівника ТЦК та СП можуть бути внесені у Єдиний реєстр боржників с подальшими обмеженнями:

- забороняється виїжджати за межі України;
- заборона на операції з нерухомим та рухомим майном;
- керування власним автомобілем та отримання водійських прав буде обмежено;
- обмежується право на користування власними коштами та цінностями;
- неможливість отримати кредити та позики;
- отримати пільги від держави буде неможливо [1].

Варто зазначити, що редакція проєкту закону надавала керівникам ТЦК та СП повноваження в позасудовий спосіб, без участі правоохоронних органів чи виконавчої служби, накладати обмеження на громадян України. Також, у відсутня норма закону, яка надавала б можливість оскаржити рішення керівника ТЦК та СП про накладення таких обмежень [1]. До того ж, у разі прийняття законопроекту банківські обмеження, передбачені законопроєктом, неможливо реалізувати в рамках діючого законодавства оскільки зміни до банківського законодавства та Закону України «Про виконавче провадження» ним не вносяться [2]. Отож, містилися суттєві недоліки, з точки зору співмірності дотримання прав людини та суспільної необхідності, а також практичної реалізації даних нормативних положень.

Внаслідок чого, після доопрацювання 11 квітня 2024 року було прийнято новий закон «Про

внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо окремих питань проходження військової служби, мобілізації та військового обліку», де не міститься вказаних обмежень щодо розпорядження нерухомим майном. Проте, це не означає, обов'язок оновити дані зникає. Хоча військовозобов'язані і резервісти, навіть якщо ними не виконуються вимоги закону про мобілізацію не обмежуються в праві розпорядження своїм нерухомим майном, ВРУ запровадила ряд обмежень на законодавчому рівні, зокрема можливість обмеження особи керувати автомобілем. Так, у разі якщо особа добровільно не з'явилася до ТЦК у визначений термін, територіальні центри комплектації та соціальної підтримки пишуть позов у суд щоб тимчасово обмежити громадянина в можливості управління автомобілем на час дії мобілізаційних заходів [3]. Обмеження керуванням транспортом може бути застосовано як санкція через звернення до суду, штраф. Не виключено, що в разі несплати штрафу державні виконавці можуть арештувати банківські рахунки, картки. Якщо на рахунках людини не буде необхідних коштів, то може бути відібрано житло (продано, з суми буде взято необхідну для сплати штрафу, а решту повернуто власнику). Крім тих випадків, якщо це житло єдине. Єдине житло можна забрати, якщо сума боргу понад 200 тис. грн. Відповідно до закону про виконавче провадження, якщо буде відкрито виконавче провадження, то в першу чергу виконавець може накласти обмеження на рахунки. Якщо немає рахунків, то виконавець вільний накладати обмеження на виявлене рухоме та нерухоме майно. Якщо людина не виконує зобов'язання, то за певною процедурою майно може бути виставлено на торги і продається за допомогою аукціона. З цих коштів сплачується штраф та виконавчі витрати, а решта повертається власнику [2]. Після того, як суд задовольняє позов ТЦК і рішення набуває сили, постанова про відкриття виконавчого провадження з примусового виконання рішення суду про тимчасове обмеження громадянина України у праві керування транспортним засобом під час мобілізації не пізніше наступного робочого дня з дня її винесення надсилається органам Національної поліції для застосування до особи «тимчасового обмеження у праві керування транспортним засобом під час мобілізації. Втім, досі незрозумілим залишається механізм реалізації покарання ухилянта шляхом обмеження у праві керування авто [3].

Незважаючи на це, законодавцем передбачені також винятки, коли особа не може бути позбавлена права управління авто:

1. якщо авто – є основним законним джерелом заробітку людини (наприклад таксі);
2. власник авто інвалід першої або другої групи, або використовується для перевезенні дитини з інвалідністю.

Крім того, як і раніше міститься обов'язок для всіх громадян (не тільки військовозобов'язаних) передавати під час мобілізації згідно чинного порядку будівлі, споруди, транспортні засоби та інше майно, ЗСУ, іншим військовим формуванням, силам цивільного захисту з наступним відшкодуванням державою їх вартості в порядку, встановленому законом [3].

Таким чином, наразі в Україні зроблено ряд нормотворчих кроків для оперативної організації правового механізму притягнення відповідальності для військовозобов'язаних та резервістів, які не повідомили уповноваженим органам свої актуальні дані для військового обліку. Необхідним є налагодження механізму практичної реалізації даної процедури для того, щоб унеможливити уникнення покарання порушниками правил військового обліку.

Список використаних джерел:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення окремих питань мобілізації, військового обліку та проходження військової служби: проект Закону від від 25.12.2023 р. № 10378. URL: https://ips.ligazakon.net/document/JI10484I?an=4 (дата звернення: 06.10.2024).
2. Про виконавче провадження : Закон України від 02.06.2016 р. № 1404-VIII : станом на 1 серп. 2024 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1404-19#Text (дата звернення: 06.10.2024).
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо окремих питань проходження військової служби, мобілізації та військового обліку : Закон України від 11.04.2024 р. № 3633-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3633-20#Text (дата звернення: 06.10.2024).

Анастасія Паламарюк
Студентка ІІ курсу.

Юридичного факультету
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
pavliuk.anna.yu@chnu.edu.ua

наук. керівник: В. Анатійчук
кандидатка юридичних наук,
доцентка кафедри приватного права.
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
v.anatiychuk@chnu.edu.ua
ORCID: 0000-0002-8036-4351

ПРАВО НА ЗАБУТТЯ У ЦИФРОВОМУ СВІТІ: ЦИВІЛІСТИЧНИЙ АСПЕКТ ОСОБИСТИХ НЕМАЙНОВИХ ПРАВ

У сучасному цифровому світі з кожним днем збільшується обсяг інформації, що зберігається в інтернеті, зокрема й про особу, часто без її відома або згоди. Особисті дані, які колись були оприлюднені, можуть зберігатися та використовуватися необмежений час, що ставить питання про захист права особи на приватність. Одним із ключових інструментів, які захищають особисті немайнові права, є "право на забуття" (right to be forgotten), що дозволяє людині вимагати видалення інформації про неї з відкритого доступу. У цій статті розглянемо право на забуття саме з цивілістичного аспекту, через призму захисту особистих немайнових прав.

Право на забуття — це право особи вимагати видалення особистих даних з відкритого доступу, якщо ця інформація більше не є актуальною, є неправдивою, або була оприлюднена з порушенням закону. Це право визнане на міжнародному рівні та захищене такими документами, як Регламент ЄС №2016/679, відомий як Загальний регламент захисту даних (GDPR). Пункт 1 статті 17 GDPR надає особам право на видалення своїх даних у випадках, коли зберігання чи обробка інформації вже не відповідає меті, для якої вона була зібрана, або ж особа відкликала свою згоду на обробку цих даних.

З погляду цивільного права, право на забуття є одним з особистих немайнових прав, яке забезпечує недоторканність особистого життя та захист честі й гідності особи. Воно охоплює захист від довгострокового зберігання інформації, яка може негативно впливати на репутацію особи чи створювати загрози її приватності. Відповідно до цивільного законодавства більшості країн, зокрема країн ЄС, особисті немайнові права є невідчужуваними та невіддільними від особи. Це означає, що право на забуття може бути реалізовано незалежно від бажання інших сторін зберігати або обробляти цю інформацію.

Реалізація права на забуття забезпечує особам контроль над власною репутацією і можливість зберігати приватність в цифровому просторі. Наприклад, рішення Суду Європейського Союзу у справі «Google Spain v. AEPD і Mario Costeja González» стало прецедентом у правозастосуванні права на забуття. У цьому рішенні суд постановив, що індивіди можуть вимагати від пошукових систем, таких як Google, видалення посилань на вебсторінки, які містять особисту інформацію, якщо ця інформація є застарілою або неактуальною.

Попри значну користь, право на забуття стикається з низкою викликів. Один із основних викликів — це баланс між правом особи на забуття та правом суспільства на доступ до інформації. Наприклад, у випадку публічних осіб інформація, яку вони хочуть видалити, може мати суспільну значущість. Це особливо актуально в контексті журналістських розслідувань або інформації, що

стосується питань суспільного інтересу.

Інший виклик полягає в технічних аспектах видалення інформації. Видалення даних з інтернету не гарантує їх повного зникнення, оскільки інформація може бути збережена в архівах, копіях або на платформах, які знаходяться за межами юрисдикції конкретної країни.

Право на забуття є важливим інструментом захисту особистих немайнових прав у цифровому середовищі, що дозволяє людині контролювати поширення інформації про себе та захищати власну приватність. В умовах стрімкого розвитку цифрових технологій це право стає особливо актуальним, оскільки інформація, яка була колись оприлюднена, може нести негативні наслідки для репутації та приватного життя особи. Попри це, реалізація права на забуття супроводжується певними викликами, такими як баланс між правом особи на забуття та суспільним правом на доступ до інформації, а також технічними труднощами, пов'язаними з повним видаленням інформації з мережі.

Для ефективної реалізації права на забуття необхідне подальше вдосконалення національного та міжнародного законодавства. Важливо також розвивати технологічні підходи, що забезпечать кращий контроль над даними, а також сприятимуть співпраці між різними країнами для забезпечення універсальності цього права. Таким чином, право на забуття є важливою складовою цивільно-правового захисту особистості, що відповідає потребам сучасного суспільства в умовах глобальної цифровізації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data (General Data Protection Regulation). Retrieved from Official Journal of the European Union. URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj
2. "Google Spain SL, Google Inc. v Agencia Española de Protección de Datos, Mario Costeja González." (2014). Court of Justice of the European Union. Retrieved from EUR-Lex.
3. Kulk, S., & van der Sloot, B. (2021). The Effects of the Right to be Forgotten. International Review of Law, Computers & Technology, 35(1), 44-63.
4. Mantelero, A. (2022). Personal Data and the Right to Be Forgotten in Digital Media. European Law Journal, 28(3), 279-296.

Лілія Пастухова
Студентка ІІ курсу
Комунального закладу вищої освіти «Барський
гуманітарно-педагогічний коледж
імені Михайла Грушевського»,
(м. Бар, Україна)

науковий керівник: Т.Юзько,
докторка філософії, Комунального заклад
у вищої освіти «Барський
гуманітарно-педагогічний
коледж імені Михайла Грушевського»,
(м. Бар, Україна)
galtao@ukr.net
ORCID ID: 0000-0001-8368-0862

ПРОБЛЕМИ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ПИТАТЬ З ПРАЦІВНИКАМИ ДИСТАНЦІЙНОЇ ФОРМИ

Конституція України у статті 43 закріплює право кожного на працю, що включає можливість вільно обирати вид діяльності для забезпечення власного життя. Держава зобов'язується створювати умови для реалізації цього права, гарантувати рівні можливості для вибору професії та роботи, а також впроваджувати програми професійної підготовки відповідно до потреб суспільства [1].

Зміни в економіці, соціальні трансформації та нестабільність ринку праці призвели до поширення нових форм зайнятості, зокрема дистанційної праці. Кодекс законів про працю України визначає дистанційну роботу як вид трудової діяльності, що виконується поза межами офісу з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Закон від 4 лютого 2021 року вніс зміни до статті 60-2 КЗпП, визначивши дистанційну роботу як таку, що здійснюється за вибором працівника з можливістю використання сучасних технологій [2].

Характерними ознаками дистанційної роботи є робота поза межами офісу, використання ІТ-технологій, гнучкість трудових відносин та ненормований робочий графік. О. В. Демченко наголошує, що дистанційна робота базується на нормах трудового права, які забезпечують взаємодію між працівником і роботодавцем за допомогою комунікаційних технологій [3, с. 43]. За словами О. О. Герасименко, дистанційна зайнятість є не лише нестандартною, а й інноваційною, оскільки впроваджує нові форми взаємодії, що приносять соціально-економічні переваги [4, с. 229]. А. М. Колот додає, що дистанційна робота характеризується віртуальністю, гнучкістю відносин та ненормованим графіком [5, с. 6].

Розвиток дистанційної зайнятості має соціальний, економічний і екологічний виміри, адже ця форма праці допомагає економити час, скорочувати витрати на транспорт і зменшувати вплив на довкілля.

Німецькі інститути IGES та Forsa провели дослідження, яке виявило, що дистанційна робота дозволяє заощадити час, покращує баланс між роботою та особистим життям і підвищує продуктивність праці. Близько 56% опитаних відзначили, що працювати з дому більш ефективно, ніж в офісі, а 2/3 опитаних наголосили на покращенні поєднання робочих і родинних обов'язків [6, с. 7]. Проте ринок дистанційної роботи в Україні розвинений менше, ніж у європейських країнах. Це зумовлено недосконалістю законодавства, недостатньою обізнаністю населення і роботодавців та невідповідністю міжнародним стандартам. Серед інших проблем: захист інформації, труднощі з оформленням трудових договорів та недостатній розвиток ІТ-технологій [8, с. 125].

Недоліками дистанційної роботи є втрата «живого» спілкування з колегами та слабке почуття приналежності до колективу. Законодавче регулювання дистанційної роботи залишається недостатньо розвиненим. Закон від 4 лютого 2021 року вніс окремі уточнення, зокрема, визначивши вимоги до трудових договорів та забезпечення безпечних умов праці [2]. Організація дистанційної праці вимагає чіткого укладення договору між працівником та роботодавцем, ознайомлення з внутрішніми документами компанії та належного інструктажу з охорони праці. Окрім того, дистанційна робота є здебільшого інтелектуальною і повинна надавати рівні права для всіх працівників.

Отже, законодавство України щодо дистанційної роботи потребує вдосконалення. Перш за все, необхідно кодифікувати норми, що захищають права дистанційних працівників, усувають дискримінацію та сприяють їх професійному розвитку. Варто також покращити інформованість громадян і роботодавців про дистанційну зайнятість та її переваги. Україні слід взяти до уваги міжнародний досвід і створити чіткий закон, який регулюватиме трудові відносини в цій сфері.

Список використаних джерел

1. Конституція України : Закон України від 28. 06. 1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96- %D0%B2%D1%80.
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971. № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text.
3. Демченко О.В. Механізм правового регулювання дистанційної зайнятості за трудоправовою регламентацією. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія «Юридичні науки». 2019. Вип. 2. С. 42–45.
5. Герасименко О.О. Дистанційна зайнятість як тренд цифрової економіки: нові можливості, нові соціальні ризики. *Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та домінанти розвитку* : збірник тез доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф., (Київ, 23–24 жовт. 2019 р.). Київ : КНЕУ, 2019. С. 228–231.
6. Колот А. М. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері. Україна: аспекти праці. 2010. № 2. С. 6.
7. Беззуб І. Дистанційна форма зайнятості: українські та зарубіжні реалії. *Громадська думка про правотворення*. 2020. № 16 (201). С. 4–11.
8. Моцар М. М. Проблеми формування дистанційних форм зайнятості в Україні. *Наукові праці МАУП*. Київ. 2013. Вип. 2 (37). С. 123-128.

Вікторія Сковронська
Студентка ІІ курсу
юридичного факультету
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
skovronska.viktoriia@chnu.edu.ua

наук. керівник: О. П. Донченко
кандидатка юридичних наук, доц.,
асистентка. кафедри теорії права та прав людини
Чернівецького національного
університету імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
o.donchenko@chnu.edu.ua
ORCID https://orcid.org/0000-0003-2015-4202

ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ: ПОТЕНЦІЙНИЙ СУБ'ЄКТ ПРАВА ЧИ ЗАГРОЗА (ФІЛОСОФСЬКО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ)

Нині ми спостерігаємо появу та формування абсолютно нової епохи, так званої «ери інформаційних технологій». Науково-технічний прогрес, який часто називають науково-технічною революцією (НТР), відіграє ключову роль у сучасному суспільстві: дослідження космосу, впровадження нанотехнологій у різні сфери життя, стрімкий розвиток штучного інтелекту та багато іншого визначають наше сьогодення. За останнє десятиліття штучний інтелект проник у всі сфери життя людини: науку, економіку, освіту, політику, медицину, побут, дозвілля тощо. Програми, що використовують технології штучного інтелекту, здатні розпізнавати зображення, людей, їхні голоси, перекладати тексти різними мовами, спілкуватися з людьми і навіть перемагати їх у різних іграх.

Варто наголосити, що розвиток науки безпосередньо вимагає розв'язання як технічних, так і філософських питань. Перші з них почали виникати в галузі штучного інтелекту ще в 50-80-х роках ХХ століття, але дискусії щодо них тривають і досі. Яку ж роль виконуватиме людина в нову епоху? Для чого вона зараз потрібна? Або ж, наприклад, якщо розглядати штучний інтелект як програму, що функціонує на комп'ютері, то її видалення можна порівняти з убивством – так само, як позбавлення людського розуму його фізичної оболонки. Проте одним з найбільш спірних, на нашу думку, є питання про те, чи зможе штучний інтелект в подальшому стати повноправним суб'єктом правовідносин, враховуючи його стрімкий розвиток та можливості, які буває доволі важко відрізнити від людських?

Щоб знайти відповідь на вищенаведене запитання, слід проаналізувати декілька аспектів діяльності штучного інтелекту. Перш за все, це відсутність у останнього здатності до саморефлексії та емоцій. Британський вчений Дж. Джефферсон ще у 1949 році зауважив, що машина не здатна відчувати (а не лише імітувати) задоволення від своїх досягнень, насолоди від компліментів, розчарування через помилки чи невдачі [1, с. 444]. Так само штучний інтелект не може усвідомлювати себе. Підтвердженням цього аргументу є уявний експеримент «китайська кімната», запропонований американським філософом Джоном Серлем. Його суть полягає в тому, що людині, яка не знає китайської мови, дають текст цією мовою та інструкції рідною мовою, за допомогою яких вона може скласти відповідь з ієрогліфів, не розуміючи їхнього значення. Виглядає так, ніби людина володіє китайською, адже її реакція на текст правильна. Серль порівнює дії учасника експерименту з роботою комп'ютера, який, попри правильне виконання завдань, не розуміє сенсу своїх дій, не мислить і не має самосвідомості [2, с. 418].

Окрім того, у 1961 році британський філософ Джон Лукас представив аргумент проти обчислювального підходу [3], який згодом, через три десятиліття, розширив його співвітчизник Роджер Пенроуз [4, 5]. Лукас, спираючись на теорему Геделя про неповноту, доводив, що машина не може бути повною і адекватною моделлю людського розуму. У свою чергу, Пенроуз, використовуючи ту ж теорему, стверджував, що когнітивну діяльність не можна звести до обчислюваної моделі. Ці погляди тісно пов'язані з «онтологічним аргументом» Хьюберта Дрейфуса, який стверджує, що світ не може бути повністю описаний формальною системою [6]. Такий підхід ставить під сумнів ідею, яка є поширеною серед розробників штучного інтелекту, що будь-який феномен можна описати через об'єкти, відносини, властивості, класи й подібні елементи.

Ще один аспект полягає в тому, що машина не здатна до справжньої творчості чи гнучкої поведінки, оскільки завжди слідує заздалегідь заданим правилам. Тобто, результат машинної творчості не буде вважатися по-справжньому новим чи оригінальним, адже машина лише виконує вказівки, дотримуючись інструкцій. Цей аргумент часто називають «запереченням леді Лавлейс».

Враховуючи всі перелічені факти, можна припустити, що незважаючи на масштабний розвиток технологій штучного інтелекту, ймовірність його перетворення на суб'єкта правовідносин є досить низькою. Хоча, робот і здатен вирішувати певні завдання набагато оперативніше, ніж людина, у нього немає і не може бути основного елемента, який зміг би його наділити правами та обов'язками, – свідомості. Він не спроможний усвідомлювати значення своїх дій чи обирати певний варіант на свій розсуд. Штучний інтелект – це лише імітація людського розуму. Якими б можливостями він не був наділений, йому завжди буде бракувати людської оригінальності та непередбачуваності, оскільки машина здатна лише дотримуватись визначених команд та вказівок.

Проте, слід зазначити, що такий корисний винахід людства як штучний інтелект може становити низку загроз для суспільства. Проблема небезпечного застосування штучного інтелекту є надзвичайно актуальною. Перш за все, це стосується комп'ютерних вірусів, які на сьогодні вже завдають значної шкоди у сфері комп'ютеризації.

По-друге, обговорюється використання штучного інтелекту у військових цілях. Е. та Х. Тоффлери зазначають: «...роботи, які здатні мислити (або принаймні імітувати мислення), вперше стали серйозним об'єктом уваги розробників військових технологій найближчого майбутнього». Це питання навіть призвело до ідеологічного конфлікту між прихильниками бойових роботів з «людським контролем» та автономних систем [7]. Сучасний рівень технологій вже демонструє успішне використання в боях безпілотних літальних апаратів, безпілотних тральних суден та інших автономних машин.

Однак не варто ігнорувати інші можливі сценарії. Масове поширення інтерактивних форм комп'ютерної віртуалізації (спершу це аудіовізуальні ігри, згодом – вдосконалені симулятори, що охоплюють не лише звук і зображення, але й тактильні, нюхові, смакові відчуття) може призвести, по-перше, до наслідків, не менш небезпечних для суспільства, ніж наркотична залежність. У перспективі штучний інтелект здатен запропонувати майже повне занурення у віртуальну реальність, що сприятиме відриву особистості від суспільства. Це, ймовірно, спричинить протидію з боку держави та громадськості, запровадження обмежень у законодавстві і навіть можливу заборону деяких форм комп'ютерної віртуалізації.

Підсумовуючи всю вищезгадану аргументацію, ми дійшли висновку, що штучний інтелект, зважаючи на його стрімкий розвиток і зростаючу автономність, стає дедалі актуальнішим об'єктом досліджень у сфері права і філософії. Питання про те, чи може ШІ бути визнаний суб'єктом права, привертає увагу, адже його здатності розвиваються до самонавчання, прийняття рішень та навіть створення об'єктів інтелектуальної власності. Водночас існують глибокі філософські й етичні дилеми, пов'язані з відповідальністю, свідомістю та автономністю штучного інтелекту.

Отже, на сучасному етапі штучний інтелект ще не може бути визнаний повноцінним суб'єктом права, оскільки йому бракує усвідомленості, волі та здатності до моральних оцінок. Проте, у випадках, коли його дії призводять до значних суспільних наслідків, необхідне нормативне регулювання, яке б враховувало можливі ризики для суспільства і встановлювало чіткі межі відповідальності за діяльність ШІ. Тому штучний інтелект, як потенційний суб'єкт права, потребує спеціального правового статусу, можливо, у вигляді окремої категорії «електронної особи», що забезпечить баланс між можливістю використання його потенціалу та зменшенням загроз. Зрештою, питання правового статусу штучного інтелекту виходить за межі суто юридичної сфери і потребує міждисциплінарного підходу, що включає філософію, етику, технології та право. Важливо вчасно адаптувати законодавство до технологічних змін, щоб уникнути потенційних загроз для прав і свобод людини та забезпечити безпечне й ефективне функціонування суспільства в умовах стрімкого розвитку ШІ.

Список використаних джерел:

1. Turing A. M. Computing Machinery and Intelligence. *Mind*. 1950. vol. 49. P. 433–460.
2. Searle J. Minds, brains, and programs. *The behavioral and brain sciences*. 1980. vol. 3. P. 417–424.
3. Lucas J. R. «Minds, Machines and Gödel». *Philosophy*. 1961. vol. 36. P. 112–127.
4. Penrose R. The Emperor's New Mind. Oxford : Oxford University Press. 1989. 480 p.
5. Penrose R. Shadows of the Mind. Oxford : Oxford University Press. 1994. 457 p.
6. Dreyfus H. What computers can't do. *British Journal for the Philosophy of Science*. 1976. vol. 27, no. 2. P.177–185.
7. Toffler A., Toffler H. War and Anti-War: Survival at the Dawn of the 21st Century. New York : Little Brown & Co. 1998. 302 p.

Олександра Сокирчук
Студентка 2 курсу
Юридичного факультету
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
sokyrchuk.oleksandra@chnu.edu.ua

Наук. керівник: О. Кіріяк
кандидатка юридичних наук, доцентка
кафедри приватного права
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
o.kiriyak@chnu.edu.ua
ORCID: 0000-0001-8850-805X

ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ШКОДУ В ЦИФРОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Сучасне суспільство, що живе в епоху цифровізації, зіштовхується з новими викликами, які стосуються захисту прав у віртуальному просторі. Цифрові ризики набули масштабів, що змушують правові системи адаптуватися до реалій кіберпростору, де порушення прав людини і завдання шкоди стають дедалі частішими. Важливим завданням для України є розробка дієвих механізмів правового захисту від шкоди, завданої в цифровому середовищі. Це також знаходить своє відображення в практиці Європейського суду з прав людини (ЄСПЛ), який надає прецеденти для формування сучасних підходів до захисту прав у цифровому просторі.

Українське законодавство, зокрема Цивільний кодекс України, визначає основи цивільно-правової відповідальності, згідно з якими кожен, хто завдає шкоди, зобов'язаний її відшкодувати. Проте в цифровому середовищі виникають нові труднощі у правозастосуванні. Анонімність порушників, складність їх ідентифікації та використання технологій для приховування слідів значно ускладнюють процес захисту прав потерпілих. Стаття 1166 Цивільного кодексу України[1] передбачає право на відшкодування майнової шкоди, завданої незаконними діями або бездіяльністю іншої особи. Ця норма застосовується також до випадків втрати даних, незаконного використання особистої інформації чи втрати цифрових активів. Однак на практиці доведення вини в кіберпросторі залишається складним, що часто призводить до безкарності правопорушників. Прогалини в законодавстві та недостатня технічна база для ідентифікації кіберзлочинців ускладнюють процес правосуддя і захисту прав осіб, які постраждали від цифрових атак.

Однією з ключових проблем цифрової епохи є захист персональних даних, які набули статусу важливого ресурсу. На рівні Європейського Союзу прийнято Загальний регламент щодо захисту даних (GDPR)[2], який став взірцем для багатьох країн. Регламент не тільки запроваджує штрафні санкції за порушення конфіденційності, але й забезпечує громадянам право на відшкодування збитків у разі порушення їхніх прав. Україна також розробила закони, спрямовані на захист персональних даних, орієнтуючись на європейські стандарти, хоча цей процес потребує подальшого вдосконалення.

Досвід ЄСПЛ у питаннях цифрових прав і захисту приватності в кіберпросторі є надзвичайно цінним для країн, що адаптують своє законодавство до викликів цифрової доби. Зокрема, у справі «Барбулеску проти Румунії»[3] ЄСПЛ розглядав питання втручання в приватне життя працівника шляхом моніторингу його комунікацій в Інтернеті. Суд ухвалив, що право на приватне життя, закріплене у статті 8 Європейської конвенції з прав людини, також поширюється

на цифрові комунікації. Це рішення підтверджує важливість забезпечення балансу між правом на приватність та правом роботодавця здійснювати контроль за діяльністю працівників.

Інший важливий прецедент — справа «Волков проти України»[4], де було поставлено питання законності збору та зберігання персональних даних. Суд підкреслив, що доступ до особистої інформації повинен бути обмеженим і використовуватися лише за чіткої необхідності. Це рішення відображає важливість гарантій захисту даних від несанкціонованого доступу, що стає особливо актуальним у цифрову епоху.

Науковці також активно досліджують проблематику цивільно-правової відповідальності у цифровому середовищі, наголошуючи на необхідності розробки спеціальних правових норм та підходів, які враховують особливості кіберпростору. Зокрема, деякі дослідники пропонують розширити поняття “шкоди” в цифровому контексті, включивши до нього втрату даних, порушення конфіденційності, крадіжку цифрових активів та інші нематеріальні втрати. Такі зміни можуть посилити правовий захист постраждалих, враховуючи, що в цифровій сфері матеріальна шкода часто супроводжується суттєвими моральними збитками.

Деякі експерти, зокрема Штефан Пернер, професор права Віденського університету, акцентують увагу на проблемі транснаціонального характеру кіберзлочинів та пропонують співпрацю на міжнародному рівні для уніфікації підходів до цивільної відповідальності у кіберпросторі. За його словами, узгоджені міжнародні норми та стандарти можуть допомогти подолати прогалини національних правових систем, сприяючи ефективнішому розгляду справ та відшкодуванню збитків.

Інші науковці, як-от професор Джен Майер з Оксфордського університету, підкреслюють значення технологічних інструментів для виявлення та ідентифікації правопорушників у цифровому середовищі. За її словами, впровадження сучасних технологій для аналізу цифрових слідів у поєднанні з розробкою національних і міжнародних стандартів відповідальності за кіберзлочини є ключовим фактором для підвищення ефективності правозастосування.

Отже, питання цивільно-правової відповідальності за шкоду, заподіяну в цифровому середовищі, є складним і багатоаспектним. В епоху цифровізації українське законодавство і практика ЄСПЛ закладають основи правового підходу до вирішення проблем цивільної відповідальності в кіберпросторі, однак ці підходи потребують подальшої адаптації до нових технологічних реалій та загроз. Важливим кроком є інтеграція європейських стандартів та розробка національних механізмів для захисту прав у цифровому середовищі, що дозволить ефективніше реагувати на виклики та забезпечити дотримання прав громадян.

Список використаних джерел:

1. Цивільний кодекс України : Кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV : станом на 3 верес. 2024 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ 435-15#Text.
2. Регламент Європейського Парламенту і Ради (ЄС) 2016/679 від 27 квітня 2016 року про захист фізичних осіб у зв'язку з опрацюванням персональних даних і про вільний рух таких даних, та про скасування Директиви 95/46/ЄС (Загальний регламент про захист даних) : Регламент Європ. Союзу від 27.04.2016 № 2016/679. URL: https://zakon.rada.gov.ua/ laws/show/984_008-16#Text
3. Справа Барбулеску проти Румунії *(*Заява № 61496/08):Рішення Європ. Суду з прав людини від 05.09.2017.URL: https://khpg.org/1608808751
4. Справа «Олександр Волков проти України» (Заява № 21722/11) : Рішення Європ. суду з прав людини від 09.01.2013. URL: https://zakon.rada.gov.ua/ laws/show/974_947#Text

Артем Тифанюк
Студент VI курсу
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
tyfaniuk.artem@chnu.edu.ua

Науковий керівник: О. Орловський
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри приватного права
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
o.orlovskyy@chnu.edu.ua
orcid.org/0000-0001-6107-3471

НАЙВАЖЛИВІШІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОЇ ТА ПРАВОВОЇ ПІДТРИМКИ ДІТЕЙ В УМОВАХ ВІЙНИ В УКРАЇНІ

Дитинство, обпалене війною… Саме таким воно є для українських дітей через повномасштабне вторгнення російської федерації. Постійні обстріли, руйнування, вимушена евакуація, поранення, смерті - це важко переживати дорослим, а дітям - тим паче. Найбільше горя і страждань війна завдає дітям - і фізичних, і моральних. Обстріли, руйнування, страшні картини смертей ламають звичну для них картину буття, прирікають на страх, голод і холод, а часто – на сирітство. Вони беззахисні перед великою бідою, і хто як не Українська держава має захистити їх маленькі серця. В умовах російської агресії проти України, розв'язаної жорстоким і безжальним противником, тема захисту прав громадян дитячого віку набуває особливої актуальності. Адже ворог замахнувся на майбутнє Української держави, її генетичний фонд. Сотні загиблих дітей у Бучі, Маріуполі, Харкові, тисячі покалічених, згвалтованих, позбавлених батьківської опіки, вивезених незаконно за межі України. За даними держпорталу розшуку дітей «Діти війни» з 24 лютого по 11 серпня, тільки 2022 року унаслідок збройної агресії рф в Україні постраждали 1066 дітей, з них 361 дитина загинула, 705 дітей отримали поранення, 204 дитини вважаються зниклими, 6159 – депортованими. При цьому, як уточнюють в установі, 4403 дитини вважаються знайденими, і 50 дітей були повернуті. Ці цифри не остаточні, оскільки триває робота з їх встановлення в місцях ведення активних бойових дій, на тимчасово окупованих та звільнених територіях[1].

Статус дитини позбавленої батьківського піклування може отримати дитина, у якої загинули батьки або невідоме місце їх знаходження, або вона втратила зв'язок з рідними. Підтвердженням цього може бути, заява до правоохоронних органів про розшук зниклих, свідчення людей з місця подій. Головне завдання – не залишити дитину саму у біді, тому досить одного із зазначених документів. Сільські, селищні, міські голови, а також старости сіл та селищ несуть персональну відповідальність за забезпечення виявлення дітей, які перебувають у складних життєвих обставинах. Координацію діяльності щодо виявлення та захисту дітей, а також ведення їх справ здійснюють служби у справах дітей. Існує чат-бот «Дитина не сама», за допомогою якого можна запропонувати захист дитині, повідомити про загублену або знайдену самотню дитину, надати інформацію про міжнародні організації, які готові прихистити українських дітей. Якщо виникають інші питання стосовно дітей, є можливість звернутись на гарячу лінію. Даній категорії осіб призначається державна соціальна допомога, яка виплачуватиметься протягом дії воєнного стану та одного місяця після його припинення чи скасування. Під час воєнного стану не потрібно звертатись за її перепризначенням або підтвердженням права на її отримання [2].

Положення постанови Кабінету Міністрів України від 07 березня 2022 року № 214 «Про

деякі питання надання державної соціальної допомоги на період введення воєнного стану» стосується наступних виплат: допомоги малозабезпеченим сім'ям, допомоги на дітей одиноким матерям, допомоги на дітей, над якими встановлено опіку чи піклування, допомоги на дітей, хворих на тяжкі хвороби, яким не встановлено інвалідність, щомісячної грошової допомоги особі, яка проживає разом з особою з інвалідністю I чи II групи внаслідок психічного розладу, тимчасової державної допомоги дітям, батьки, яких ухиляються від сплати аліментів, не мають можливості утримувати дитину або місце проживання їх невідоме, щомісячної адресної допомоги внутрішньо переміщеним особам для покриття витрат на проживання, в тому числі на оплату житлово-комунальних послуг, тимчасової державної соціальної допомоги непрацюючій особі, яка досягла загального пенсійного віку, але не набула права на пенсійну виплату. Якщо отримувачі державної соціальної допомоги особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю, державної соціальної допомоги особам, які не мають права на пенсію та особам з інвалідністю, які пропустили строк перегляду, виплата таких видів допомоги не зупиняється на період воєнного стану та одного місяця після його скасування. Після скасування воєнного стану органи соціального захисту населення поінформують одержувачів про необхідність протягом одного місяця оновити документи, необхідні для того, щоб продовжувати отримувати допомогу [3].

Кабінет Міністрів України 20 березня 2022 року постановою № 332 затвердив новий Порядок надання допомоги на проживання внутрішньо переміщеним особам. Допомога надається особам, які перемістилися з тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м. Севастополя, а також території адміністративно-територіальної одиниці, де проводяться бойові дії та яка визначена в переліку, затвердженому розпорядженням Кабінету Міністрів України від 6 березня 2022 року № 204 [4].

Окрім того, питання соціального захисту дітей під час війни в України регулюється і міжнародним законодавством. Оскільки під час війни права дітей досить часто порушуються, міжнародна спільнота прийняла цілий ряд міжнародно-правових актів, що є основою для захисту дітей в умовах війни, зокрема: Конвенцію ООН про права дитини (1989); Женевські конвенції про захист жертв війни (1949); Додаткові протоколи до Женевських конвенцій (1977); Конвенцію міжнародної організації праці №182 про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці (1999); Римський статут Міжнародного кримінального суду (2002), а також ряд Резолюцій Ради Безпеки ООН, які були прийняті між 1999 та 2009 роками [5].

Разом із тим, реальний захист прав дитини для багатьох держав є досить складним у мирний час, але ще складнішим стає у період збройного протистояння. Особливо це стосується життя і здоров'я дітей. Так, наприклад, у документах ООН відзначається, що тривалі збройні конфлікти негативно впливають на дітей. Для прикладу, в Сірійській Арабській Республіці під час більше ніж десятирічного збройного протистояння загинуло понад 400 тисяч осіб, із яких тисячі дітей [6].

Задля удосконалення рекомендацій, що розширюють захист і додержання прав неповнолітніх під час воєнного стану, система вказаних міжнародних договорів, угод та конвенцій повинна розвиватися і надалі, однак ефективність та практична реалізація даних стандартів є значною проблематикою для багатьох країн світу, а також і для України. З початку 2014 року в Україні прийнято ряд законів з проблеми, що вивчається, але їх норми містять, як правило, загальні та не деталізовані положення стосовно соціального та правового захисту дітей в умовах війни [6, с. 97].

Ця проблема не оминула й Україну, оскільки, починаючи з 24 лютого 2022 року, Україна перебуває у стані збройного конфлікту з рф. За останніми даними, в Україні за три місяці війни постраждало більше ніж 676 дітей, із яких 240 загинуло, а понад 436 поранено [7].

На теперішній час законодавство України має лише один ключовий закон, що регулює правовий статус дітей в умовах воєнного стану – ЗУ «Про охорону дитинства» [8]. Відповідно до

нього дитиною, яка постраждала внаслідок воєнних дій та збройних конфліктів, визнається «дитина, яка внаслідок воєнних дій чи збройного конфлікту отримала поранення, контузію, каліцтво, зазнала фізичного, сексуального, психологічного насильства, була викрадена або незаконно вивезена за межі України, залучалася до участі у військових формуваннях або незаконно утримувалася, у тому числі в полоні». Тому держава, в свою чергу, повинна вживати заходи, що необхідні для забезпечення захисту постраждалих дітей, догляду за такими дітками та возз'єднання їх з близькими родичами та членами сімей. До компетенції держави та державних органів також відносять розшук дітей, звільнення з полону та повернення в Україну дітей, яких незаконно вивезли за кордон. Також слід зазначити, що до системи національної нормативноправової бази, що регулює деякі аспекти порушених прав дітей під час воєнного конфлікту та їх соціальні гарантії, крім вказаного Закону, відносять Закони України «Про соціальну роботу з дітьми та молоддю», «Про соціальні послуги», «Про органи і служби у справах дітей та спеціальні установи для дітей», «Про забезпечення організаційно-правових засад соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування». Не дивлячись на велику кількість законів та підзаконних актів, на жаль, для неповнолітніх, кількість яких постійно зростає в умовах збройної агресії, окрім безоплатного харчування в комунальних та державних закладах освіти, досі відсутні повноцінні гарантії соціального захисту.

Певною мірою проблеми соціального та правового захисту дітей дозволяє вирішити діяльність міжнародних інституцій, серед яких провідну роль відіграє спеціалізована структура ООН – ЮНІСЕФ, яка є світовим лідером із захисту прав дітей (працює у понад 190 країнах світу), основною метою функціонування якої є захист та підтримка прав дітей з моменту народження до початку дорослого життя. Діяльність структури ЮНІСЕФ фінансується за рахунок добровільних внесків зі сторони фізичних осіб, підприємств, фондів та урядів. Враховуючи сьогоднішню ситуацію в нашій країні, міністерство соціальної політики Української держави разом із ЮНІСЕФ запустили багатоцільову програму грошової допомоги «Спільно» для незахищених родин із дітьми, які постраждали через війну та потребують фінансової підтримки [9]. Відповідну грошову підтримку мають змогу отримати сім'ї, які належать до наступних категорій: сім'ї, котрі мають трьох та більше неповнолітніх дітей, із яких принаймні одна дитина не досягла двох років; родини з двома або більше дітьми, де одна дитина має інвалідність. Грошова виплата складатиме 2,220 грн для кожного члена сім'ї на місяць, але не більше як для п'ятьох людей. Такі виплати надаватимуть один раз на три місяці, тобто суму за три місяці одним платежем, та будуть здійснюватися додатково до виплат, що проводяться за державними програмами. За сьогоднішньою статистикою, грошова підтримка є ефективним інструментом реагування на потреби дітей, особливо у період збройного конфлікту. Головним задумом є те, що вона допомагає зміцнити стійкість сімей у стресових умовах та знижує вразливість до потенційно-наступних криз, але за умови, якщо перспектива грошової допомоги буде постійною і довгостроковою. Важливим напрямком діяльності ЮНІСЕФ є розробка різноманітних рекомендацій сім'ям із дітьми стосовно їх психологічної, моральної підтримки, правил поводження в різноманітних екстремальних ситуаціях, зокрема, коли дитина загубилася, або при обстрілах чи застосуванні ворогом хімічної та інших видів зброї. Окремо фахівцями розроблені поради для дітей, як себе поводити при знайденні різних підозрілих предметів, гранат, мін, вибухівки тощо [10].

На підставі вищезазначеного можна зробити висновок, що в умовах війни в Україні основоположне місце в системі забезпечення прав дітей як найбільш уразливої групи населення має посідати саме їх соціальний та правовий захист, а національне законодавство має стати надійним гарантом забезпечення цих прав і свобод дітей в Україні.

Список використаних джерел:

1. Захист прав та інтересів дітей в умовах війни URL: https://hlukhiv-rada.gov.ua/novini/6206-zakhist-prav-ta-interesiv-ditej-v-umovakh-voennogo-stanu (дата звернення: 11.11.2024 р.).
2. Соціальний захист дітей, які постраждали через агресію рф: експерти U-LEAD надали роз'яснення. URL: https://decentralization.gov.ua/news/14897 (дата звернення: 11.11.2024 р.).
3. Постанова Кабінету Міністрів України «Про деякі питання надання державної соціальної допомоги на період введення воєнного стану» від 07 березня 2022 року №214. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/214-2022-%D0%BF#Text (дата звернення: 11.11.2024).
4. Постанова Кабінету Міністрів України «Про деякі питання виплати допомоги на проживання внутрішньо переміщеним особам» від 20 березня 2024 року №332. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/332-2022-%D0%BF#Text (дата звернення: 11.11.2024).
5. Діти та збройні конфлікти: нормативно-правова база. URL: https://warchildhood.org/ua/children-and-armed-conflict-legal-framework/ (дата звернення: 11.11.2024).
6. Чижов Д. Соціально-правовий захист прав дітей в умовах проведення АТО в Україні // Підприємство, господарство і право. Трудове право. 2017. №1. С. 96- 101.
7. В Україні за добу збільшилась кількість убитих та поранених дітей URL: https://medicine.rayon.in.ua/news/498198-v-rosiysko-ukrainskiy-viyni-zaginuloshchonaymenshe-108-ditey (дата звернення: 11.11.2024).
8. Закон України «Про охорону дитинства». Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2001. № 30. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2402-14#Text (дата звернення: 11.11.2024).
9. Як отримати грошову допомогу вразливим родинам із дітьми за програмою від ЮНІСЕФ та партнерів. URL: https://www.legalaid.gov.ua/publikatsiyi/yak-otrymatygroshovu-dopomogu-vrazlyvym-rodynam-iz-ditmy-za-programoyu-vid-yunisef-tapartneriv / (дата звернення: 11.11.2024).
10. Поради батькам під час війни. Важливо як ніколи URL: https://www.unicef.org/ukraine/media/18131/file/%D0%9F%D0%BE%D1%80%D0%B0%D0%B4%D0%B8%20%D0%B1%D0%B0%D1%82%D1%8C%D0%BA%D0%B0%D0%BC%20%D0%BF%D1%96%D0%B4%20%D1%87%D0%B0%D1%81%20%D0%B2%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B8.pdf (дата звернення: 11.11.2024).

Аріна Цимбаленко
Студентка ІІІ курсу
юридичного факультету
Чернівецького національногоуніверситету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
tsymbalenko.arina@chnu.edu.ua

Наук. керівник: Н. Процьків
доцентка кафедри приватного права
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
n.protskiv@chnu.edu.ua
ORCID 0000-0002-2182-4936

ЦИФРОВІЗАЦІЯ ПРИ УКЛАДЕННІ ДОГОВОРУ ОРЕНДИ ДЕРЖАВНОГО МАЙНА

З розвитком цифрових технологій процеси, що раніше вимагали значної кількості паперової роботи та фізичних зусиль, нині стають більш доступні через онлайн сервіси. Цифровізація процесу оренди державного майна є важливим кроком до прозорості, ефективності та зручності для обох сторін – держави та орендарів. А також є механізмом захисту прав потенційних орендарів.

Наразі передача в оренду державного та комунального майна здійснюється в режимі реального часу шляхом проведення прозорих електронних аукціонів через мережу Інтернет. Однією з головних переваг оцифрування є прозорість процесу укладання договорів оренди державного майна: онлайн-платформи, такі як «Prozorro.Продажі», дозволяють будь-якому громадянину чи юридичній особі отримати доступ до інформації про наявне майно, умови оренди та результати тендерів. Це унеможливлює корупцію та покращує контроль за ефективним державним майном.

Нормативні акти, прийняті у 2019-2022 роках передбачають, що оренда, має бути відкритою, а всі договори оренди мають бути опубліковані в електронній торговій системі «ProZorro.Продажі». [1] Оскільки платформи доступні онлайн, брати участь у конкурсах на оренду можуть учасники з усіх регіонів країни, навіть ті, хто фізично не має змоги відвідати орган, який передає об'єкт в оренду.

Система ProZorro.Продажі – це новітня платформа, яка об’єднує системи електронної комерції. Впровадження такої платформи стало можливим завдяки Закону України "Про оренду державного та комунального майна", що забезпечив правову основу для використання цифрових інструментів у цій сфері.[2] Органи державної влади та місцевого самоврядування публікують інформацію в центральній базі даних, і вона відображається на всіх підключених майданчиках. Таким чином, особа обираючи один електронний майданчик, може побачити на ньому всі об’єкти оренди, що містяться в центральній базі даних та на інших електронних майданчиках. Електронна торгова система надає усім учасникам аукціону можливість створювати, розміщувати, публікувати та обмінюватися інформацією та документами в електронному форматі для проведення аукціону. Електронні майданчики надають консультативну підтримку орендодавцю та орендарям, допомагають зареєструватись в системі, правильно опублікувати інформацію про торги та взяти участь в торгах.

Раніше, щоб укласти договір оренди, потрібно було подати низку документів, відвідати різні установи та узгодити умови. Завдяки цифровим платформам цей процес скоротився. Документи можна подавати та підписувати в електронному вигляді, що значно економить час та

паперові ресурси. Відтак, для участі в аукціонах з оренди державного та комунального майна потенційними орендарям необхідно обрати будь-який майданчик та зареєструвати на ньому свій особистий кабінет в електронній торговій системі . У свою чергу, орендодавці також реєструються в системі через електронний майданчик з метою передачі об'єктів в оренду. Наступним етапом є подання зацікавленими учасниками заявки та документів в електронному вигляді. Торги відбуваються в електронному форматі, учасники можуть подавати пропозиції в режимі реального часу, що забезпечує чесність та конкурентність процесу. Після завершення торгів із переможцем підписується договір оренди. Завдяки електронному підпису договір може бути укладений швидко та без необхідності фізичної присутності сторін.

Хоча цифровізація має безліч переваг, вона також створює перед державою певні виклики. Пріоритетним є забезпечення захисту даних у процесі цифровізації, адже платформи обробляють конфіденційну інформацію. Під час збройного конфлікту Україна також зіткнулася з такими викликами, як перебої в електропостачанні та відсутність інтернету, що спричинило труднощі в деяких регіонах, зокрема обмежений доступ до інтернету та перешкоджало участі в тендерах. Такі обставини суттєво впливають на права потенційних орендарів.

Цифровізація процесу оренди державного майна в Україні – це важливий крок на шляху до прозорості та ефективного управління державними ресурсами. Завдяки таким платформам, як Prozorro.Продажі, орендарі та держава отримують зручний і надійний інструмент для укладення договорів. Це сприяє більш ефективному використанню державного майна, забезпеченню прозорості процесу та скороченню бюрократичних процедур. У майбутньому цифровізація стане ще вагомішою частиною управління державним майном, що сприятиме розвитку економіки України та інтеграції країни в глобальний цифровий простір.

Список використаних джерел:

1. Сайт системи ProZorro.URL: https://prozorro.sale
2. Закон України "Про оренду державного та комунального майна" від 03.10.2019 р.№ 157-IX URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/157-IX

Максим Шамрай
Студент ІІ курсу
юридичного факультету
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
shamrai.maksym@chnu.edu.ua

Наук. керівник: О. Кіріяк
кандидатка юридичних наук, доцентка
кафедри приватного права
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
o.kiriyak@chnu.edu.ua
ORCID: 0000-0001-8850-805X

ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ ТА АВТОРСЬКЕ ПРАВО

Штучний інтелект – відносно нова сфера відносин, за допомогою якої ми, зокрема, можемо перероблювати власні надбання інтелектуальної власності, а також створювати нові на основі баз даних, що внесені в штучний інтелект його розробником. В силу розвитку цього інституту вітчизняне право не до кінця спроможне врегулювати коло питань, що виникають у зв'язку із розвитком штучних інтелектуальних відносин. Отож, чи буде вважатися штучний інтелект автором згенерованої інформації, яким чином наше законодавство регулює це питання? Як в правовому полі закріплюється питання використання ШІ для вдосконалення власних творів? Чи має право розробник штучного інтелекту володіти творами?

Наявність великої кількості наукових установ та колективів, окремих вчених, які майже одночасно досліджують ту чи іншу проблематику ШІ, а також міждисциплінарний характер таких досліджень є причиною появи багаточисельних варіантів визначень понять або термінів "штучний інтелект" [1].

Звернемо увагу на визначення вченого Баранова О., яке буде знаходиться в основі всіх подальших міркувань: штучний інтелект – це інтелект, що має штучне походження та імітує (моделює) певну сукупність когнітивних функцій еквівалентних відповідним когнітивним функціям людини [1].

Автором, відповідно до статті 1 закону України "Про авторське право і суміжні права", є фізична особа, яка своєю творчою діяльністю створила твір [4]. Тобто, на основі українського законодавства ми можемо стверджувати, що автором може бути лише фізична особа, а оскільки штучний інтелект не є фізичною особою, то він не є автором. Але в літературі тривають дискусії з приводу того, чи справді ШІ не є автором. Ознакою, що міститься у визначенні про автора є та фізична особа, яка саме внаслідок творчої діяльності створила твір.

Деякі країни навпаки встановлюють норми щодо здатності штучного інтелекту бути автором. Наприклад, в Японії було введено нове законодавство, за яким комп'ютерні програми можуть бути визнані авторами творів. У цьому випадку, права на твір будуть надані власнику програми, а не самій програмі [2].

Те, що визначає наше законодавство в статті 33 того ж закону "Про авторське право і суміжні права": неоригінальним об'єктом є той об'єкт, що відрізняється від існуючих подібних об'єктів та утворений у результаті функціонування комп'ютерної програми. В цій же статті зазначається, що суб'єктами права такого, як його названо, особливого року (sui generis) власне і є користувачі комп'ютерної програми, автори такої програми та інші особи [4]. Виходить, що

твори, згенеровані штучним інтелектом є неоригінальними. І все ж, якщо ми звертаємося до ШІ з метою удосконалення або внесення певних змін до нашого твору, він не буде вважтися неоригінальним.

Розглянемо цікавий випадок у Китаї. 20 серпня 2018 року автоматизована програма з написання новин "створила" фінансовий звіт про несуттєве підвищення індексу Шанхая на 0,1 % до 2691,93 пунктів. Звіт був опублікований на веб-сайті Tencent з приміткою. Стаття була автоматично написана "Tencent Robot Dreamwriter". Позивач у справі Tencent, аргументуючи свою правову позицію, посилався на те, що відповідач скопіював статтю у незміненому вигляді, що не дало змоги Tencent отримати інтернет-трафік та конкурентну перевагу, на яку той розраховував. Суд постановив порушення права на публічне повідомлення в діях відповідача, який без дозволу скопіював статтю на своєму сайті, та визначив, що такі дії тягнуть за собою цивільну відповідальність [5]. Отож, важливим аспектом виграшу в цій справі була неспроможність отримати інтернет-трафік.

Проте, що робити у випадку, якщо ми звертаємося до штучного інтелекту з метою згенерувати якусь картину? Українська дослідниця Голубенко І.І. вважає, що наразі питання про реєстрацію прав інтелектуальної власності на картини, створені штучним інтелектом, є менш чітким, оскільки такі твори не завжди відповідають вимогам: наявність оригінальної творчої концепції. І це посилює проблему визнання авторства на такий твір та питання того, що штучний інтелект може бути здатний створювати твори без участі людини взагалі. Хоча, якщо людина встановлює чіткі параметри при генерації картини, або внаслідок її створення вносить певні корективи, то ця картина може бути авторським правом [3]. Незважаючи на цю можливість, на практиці труднощі все одно виникають

Звернемося до практики зарубіжних країн. Цікавий випадок трапився в США. За використання штучного генеративного інтелекту MidJourney, що допоміг автору створити серію зображень, яку він потім використав у своїй новелі "Zarya of the Dawn", Бюро авторських прав Сполучених Штатів надало обмежений захист прав в силу того, що штучний інтелект є лише інструментом імітації творчої діяльності людини, а творчого внеску автора у своє творіння було менше в порівнянні із самим штучним інтелектом. Крім того, це не є завершенням справи, адже адвокати мають можливість подати запит на повторний розгляд Бюро авторських прав. І якщо вони отримають дві відмови, тоді справа може бути передана до федерального суду [7]. Таким чином бачимо, що із захистом авторських прав на згенеровану ШІ інформацію в США можуть виникати труднощі.

Тому виникає потреба встановлення критеріїв, за якими картина, згенерована ШІ, може бути визнана авторським правом. «Одним із таких критеріїв може бути ступінь контролю та творчого вибору, здійсненого людиною в процесі створення картини. Якщо людина не просто вводить параметри в програму, а концептуально формує ідею, визначає стиль, вносить суттєві корективи в процесі генерації, то такий рівень участі може бути достатнім для визнання її автором. Відповідно, якщо картина згенерована ШІ повністю автономно, без будь-якого втручання людини, то, ймовірно, авторське право не може виникнути. В останньому випадку доцільно розглядати картину як "неоригінальний" об'єкт, права на який належать розробнику програми або користувачеві, що отримав відповідні права [6].

Проблема етики також не є врегульованою. В базу даних штучного інтелекту можуть вноситися роботи інших вчених, на які вони мають відповідно свої авторські права. Проте особа, що вирішила скористатися штучним інтелектом може отримати таку "чужу" інформацію та стати новим її власником. В такому випадку, державі слід прийняти норми, що будуть врегульовувати цю проблему. До прикладу, запровадження відшкодування за таке неетичне використання, або встановлення інших санкцій.

Бачимо, що хоч на рівні законодавства встановлені права особливого роду на об’єкти, створені штучним інтелектом, але ці права у теперішній регламентації не в змозі врегулювати

масиву питань, що виникли або виникають в силу розвитку сфери штучного інтелекту. Критерій "ступеню контролю та творчого вибору" був запропонований як вирішення проблеми з визнанням авторства над створеною штучним інтелектом картиною. Копіювання чужої інформації, внесеної до ШІ, не санкціонується, внаслідок чого втрачається унікальність кожного твору автора. Щоб подолати ці проблеми, необхідно удосконалити наше законодавство, врахувати масив зазначених питань та способи їх вирішенння.

Список використаних джерел:

1. Баранов О. Визначення терміну “штучний інтелект”. *Інформація і право*. 2023. С. 32–49.
2. Бисага Ю., Бєлов Д., Заборовський В. Штучний інтелект та авторські і суміжні права. 2023.
3. Голубенко І. Правові аспекти можливості реєстрації авторського права на картини створені штучним інтелектом. *Створення, охорона, захист і комерціалізація об’єктів права інтелектуальної власності*. 2023. С. 246–251.
4. Про авторське право і суміжні права. *Офіційний вебпортал парламенту України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2811-20#n290 (дата звернення: 23.10.2024).
5. Соломон А. Правове регулювання штучного інтелекту в світі та україні. *Management, administration and law: problems, trends, achievements*. 2022. 5.
6. Черваньова Д., Пучковська &. Авторське право на об’єкти створені штучним інтелектом. *Наука і техніка сьогодні*. 2024.
7. Zarya of the dawn: how AI is changing the landscape of copyright protection. *Harvard Journal of Law & Technology*. URL: https://jolt.law.harvard.edu/digest/zarya-of-the-dawn-how-ai-is-changing-the-landscape-of-copyright-protection (date of access: 30.10.2024).

Софія Швачій
Студентка VI курсу
юридичного факультету
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)

наук. керівник: О. Бунчук
доцентка кафедри теорії права та прав людини
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
o.bunchuk@chnu.edu.ua
ORCID 0000-0002-7280-6957

ТЕРМІНОЛОГІЧНЕ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТЬ «ІНТЕРНЕТ» ТА «ВІРТУАЛЬНИЙ ПРОСТІР» В РАКУРСІ НОВІТНІХ ПРАВ ЛЮДИНИ

Науковий інтерес до проблематики віртуалізації держави є увиразненням змін, які відбуваються під впливом глобалізації, технологічної революції, цифровізації та низки інших чинників. Відтак, для правової науки цікавими є процеси, коли за допомогою технологічних новацій відбувається трансформація суспільства та держави, з'являються нові, цікаві моделі державно-правових явищ. З огляду на це, перед новітньою державою стоїть завдання напрацювання нових механізмів взаємодії з громадянами, уможливлення швидкості та простоти комунікації державних органів, розвитку нових компетенцій захисту національного інформаційного простору. Людина отримує більше можливостей завдяки цифровізації, а сучасні держави набувають навичок реагування на інформаційні потоки, розвиток нових форм функціонування.

З огляду на інтенсивний розвиток інформаційних новітніх прав людини, важливо з'ясувати термінологічне визначення понять «Інтернет» та «віртуальний простір». Завдяки цьому стануть доступнішими та зрозумілішими всі процеси сучасної суспільної інформаційної трансформації.

Так, під словом «Інтернет» у загальному контексті розуміють «всесвітню інформаційну систему чи об'єднання мереж, безперервно зв'язаних між собою так, що будь-який комп'ютер у Мережі може миттєво зв'язатися з будь-яким іншим» [1, с. 100]. Зауважимо, що етимологічно та морфологічно слово «Інтернет» (Internet) є показовим для розуміння ключових цінностей культури Інтернету, адже складається з двох англійських слів: inter – між, та net – мережа, павутина. У такий спосіб у цьому слові відображене основне призначення Мережі – бути всесвітньою інформаційною системою та зв'язуючою ланкою для всеохопної, глобальної комунікації [1, с. 101].

Культура Інтернету, в свою чергу, є складним і багатоаспектним феноменом. Він виник в результаті еволюції культури та комунікації. Поняття культури Інтернету визначається через низку споріднених понять, які різняться від нього за змістом й обсягом, але не охоплюють всієї своєрідності означеного феномену. Під культурою Інтернету варто розглядати сегмент медіакультури, детермінований розвитком репродуктивних інформаційно-комунікаційних технологій, що, окрім матеріального (технологічного) компоненту, містить у собі культуру передачі, сприйняття та розуміння інформації, а також етичні засади, на основі яких відбуваються ці процеси.

Інформаційне суспільство – це суспільство, в якому у продуктивних силах і виробничих відносинах, у нарощуванні капіталу на передній план виходять теоретичне знання та інформація. В основу інформаційного суспільства покладена інформаційна економіка, яка, спирається на «технології генерування знання, обробки інформації та символічної комунікації» [2, с. 17].

Поняття «віртуальний» сягає своїм корінням глибоко в історію. Воно бере початок у латинському слові «virtus» і є полісемантичним.

Спочатку термін «virtus» мав яскраво виражений антропологічний зміст, який фіксував розрив між сущим і належним. З часом «virtus» втратив свої антропологічні риси і перейшов у сферу онтології. У філософії Платона і Аристотеля, розгляд віртуального відбувався крізь призму опозицій реальне-ідеальне, а також актуальне-потенційне.

Сучасне використання терміну «віртуальність» без його концептуального опрацювання є досить поширеним у різних професійних середовищах. Так, у квантовій фізиці у другій половині XX ст. були відкриті так звані віртуальні частинки, що характеризуються особливим статусом існування на відміну від інших елементарних частинок; у комп'ютерній техніці з'явилося поняття віртуального об'єкта, наприклад віртуальна машина, віртуальна пам'ять; в літакобудуванні була розроблена віртуальна кабіна літака, яка особливим чином (з допомогою головного шолома) надає льотчику інформацію про політ та бойову ситуацію; в метеорології – віртуальна температура, якою позначається температура, яку повинне мати сухе повітря, щоб його щільність дорівнювала щільності вологого повітря (лише при високій температурі і великій вологості різниця щільності стає помітною); в ергономіці була створена модель віртуального польоту літака, що фіксує особливий тип взаємодії льотчика та літака в окремих режимах польоту; у психології були відкриті віртуальні стани людини, і, нарешті, виник термін «віртуальна реальність» для позначення особливих комп'ютерів, які дають користувачеві інтерактивне стереоскопічне зображення [3, с. 8].

З появою комп'ютерної інженерії термін «віртуальний» підійшов для позначення різноманітних комп'ютерних явищ – від віртуальної пошти до віртуальних офісів і телестудій. Особливо широке поширення поняття отримало в комп'ютерних технологіях: віртуальна пам'ять, віртуальна машина, віртуальні співтовариства. У кожному з цих випадків прикметник «віртуальний» належить до неформальної реальності. Віртуальність – вигаданий, уявний (можливо, для деяких певних цілей) об'єкт, суб'єкт, категорія, ставлення, дія тощо, неприсутній у цей час у реальному світі, а створений лише грою уяви людської думки, або імітований з допомогою інших об'єктів.

Найчастіше об'єкти віртуальності (віртуального світу) мають властивості, відповідні об'єктам реального світу, але можуть мати властивості, що відрізняються від них аж до протилежних.

Наприклад, у віртуальності досить легко уявити або сфантазувати «антигравітацію» або «вічне життя», а також предмети з будь-якими властивостями і можливостями. Також у віртуальності можна порушувати і причинно-наслідкові зв'язки. Віртуальна реальність є двозначною за своїм змістом. «Якщо під «реальністю» розуміти чуттєво-явлений світ, світ матеріальних форм, щільну речовинність (а саме в цьому розумінні найчастіше нині розуміють «realis», речовий, реалізоване), то цей термін – нісенітниця, бо віртуальне за визначенням – надчуттєве, «нереальне».

Констатуючи різноманіття проявів людської активності в Інтернеті, можна виокремити декілька основних напрямів, при яких люди використовують комунікацію за допомогою комп'ютера: 1) для допомоги і підтримки (наприклад, група підтримки для тих, хто бажає кинути палити), 2) для персонального зростання і розвитку, 3) для гри та творчості, 4) для освіти, 5) для роботи, 6) для репрезентації себе та своєї групи, 7) для громадянської і політичної активності.

Стає очевидним той факт, що Інтернет – це не лише інформаційне середовище (за своїм походженням, основними функціями і т.д.), але й комунікаційне. Інтернет не являється за своєю суттю лише велетенським сховищем інформації, цей простір, населений людьми, і його неможливо представити у відриві від людей. Віртуальний світ створений людиною і для людини. Людська діяльність в Мережі майже завжди нерозривно пов'язана з міжособистісною комунікацією.

Отже, під Інтернетом найчастіше розуміють всесвітню інформаційну систему чи об'єднання мереж, безперервно зв'язаних між собою так, що будь-який комп'ютер у Мережі може миттєво зв'язатися з будь-яким іншим. Віртуальністю є вигаданий, уявний (можливо, для деяких певних цілей) об'єкт, суб'єкт, категорія, ставлення, дія тощо, неприсутній у цей час у реальному світі, а створений лише грою уяви людської думки, або імітований з допомогою інших об'єктів. Віртуальність сьогодні розглядається з різних точок зору, однак домінуючими є уявлення про віртуальність як про штучний феномен, створений людською діяльністю, і з специфічними властивостями. Проблематика віртуалізації вже давно вийшла за межі наукової сфери кібернетики й досягла гуманітарного знання, знаходить своє відображення у межах різних галузей знань.

Список використаних джерел:

1. Іщук С. М. Поняття культури інтернету в системі споріднених понять. Вісник Національного авіаційного університету. Філософія. Культурологія. К., 2013. Вип. 2. С. 99-102.
2. Кастельс М. Інформаційна епоха: економіка, суспільство та культура. К., 2010. 608 с.
3. Денисюк Ж. З. Віртуальність масової культури як поле конструювання уявних ідентичностей. С. 8-12.

Олександр Шевчук
студент IV курсу
юридичного факультету
Чернівецького національного університету імені
Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
shevchuk.oleksandr@chnu.edu.ua
ORCID ID: https://orcid.org/0009-0000-8961-2238

Наук. керівник: О. Кіріяк
кандидатка юридичних наук, доцентка
кафедри приватного права
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
o.kiriyak@chnu.edu.ua
ORCID: 0000-0001-8850-805X

ПРАВОВИЙ ОБРИС ЦИФРОВОЇ ТИШІ ЯК СИСТЕМОУТВОРЮЮЧОЇ ЦИВІЛІСТИЧНОЇ МАТРИЦІ

Перманентна диджиталізація сфер людської діяльності вимагає нагальної актуалізації питання щодо захисту персональної інформації в електронному середовищі, надання юридичного обрамлення новітнім цифровим правам, серед яких у фокусі нашої уваги тематично перебуватиме право на цифрову тишу. Останнє ж є малодослідженим у цивілістичний доктрині, про що свідчить відсутність грунтовного ступеня методологічної розробки. Квінтесенція коментованого права прослідковується через аналітичну інтерпретацію наукових розвідок зарубіжних вчених, зокрема, найбільш поширеними підходами до визначення права на цифрову тишу слугують такі: «1. право на стирання інформації (Uncular, 2019), 2. право на знищення інформації (Kuner, 2015), 3. право на небуття (Myers, 2014), 4. право на інформаційну екологію (Mayer-Schönberger, 2011)» [1]. З позиції наведеного випливає теза про співвідношення права на цифрову тишу, наприклад, із правом на забуття як цілого та частини, себто право на цифрову тишу виступає умовною цивілістичною матрицею, здатною інтегрувати у власні змістові межі ряд інших інформаційних прав.

У широкому розумінні, на наш погляд, **право на інформаційну тишу** є суб'єктивним особистим немайновим правом з похідним характером, що гарантує індивіду можливість контролювати чи обмежувати доступ до персональних даних та їх обробку в цифровому середовищі; включає здатність регулювати обсяг цифрової інформації, що надходить ззовні, або про себе, маючи можливість приховати «цифрові сліди», інші прояви своєї цифрової присутності, надаючи свободу у визначенні рівня інформаційної видимості та захист від інформаційного впливу. Своєрідною відправною точкою у появі права стало рішення Суду Європейського Союзу у справі Маріо Костехи Гонсалеса [2], оскільки Суд виснував, що діяльність пошукової системи, функціонування якої полягає у пошуку інформації, опублікованої або розміщеної в Інтернеті третіми особами, її автоматичному індексуванні, тимчасовому зберіганні та наданні її користувачам Інтернету класифікується як обробка персональних даних відповідно до Директиви 95/46 [3] Європейського парламенту і Ради (чинної на момент розгляду справи), а оператор системи повинен забезпечувати контроль обробки. У підсумку Суд ЄС став на сторону інтересів скаржника та визнав правомірність видалення особистої інформації з пошуковику на вимогу особи. Якщо Суд ЄС в означеному кейсі обстоював право на забуття без необхідності доведення шкоди, то український законодавець встановлює імператив набрання законної сили судового

рішення (п. 4 ч. 2 ст. 15 Закону [4]), де-юре суб'єкт повинен доводити факт спричиненої шкоди для реалізації особистого немайнового права, що контрастує із європейським підходом та вимагає зближення законодавчого упорядкування у вигляді модернізації підстав видалення інформації.На підтвердження доцільності запропонованої нами дескрипції про парадигмальну структурну комплексність права на цифрову тишу згадаємо також про унормування потоку інформації у вигляді надходження спаму. Вітчизняний нормотворець визначив його, як «електронні, текстові та/або мультимедійні повідомлення, що без попередньої згоди (замовлення) користувачів неодноразово (більше п'яти повідомлень одному абоненту) надсилаються…» [5]. Якісно новим принципом є контроль над надходженням повідомлень, що потребує згоди користувача, зокрема в електронній формі, з можливістю відмови від використання власних персональних даних для їх розсилки у будь-який момент.

Атрибутивними складовими права на цифрову тишу, з нашої позиції, виступають наступні компоненти:

1. **Приватність даних** (захист конфіденційності персональної інформації, яка збирається, зберігається та обробляється в цифровому форматі, пошукових системах тощо, забезпечуючи її недоторканність від несанкціонованого доступу, використання, поширення у відкритих мережах);
2. **згода на обробку даних** (отримання добровільної згоди суб'єкта даних на збір, обробку та використання його персональної інформації у визначеній заздалегідь формі);
3. **право на «забуття»** (вилучення інформації) (повне чи часткове видалення особистих даних із відкритих баз даних, пошукових систем, що сприяє приватності та мінімізації інформаційних ризиків);
4. **право на встановлення оптимального потоку інформації** (індивід самостійно визначає якісні та кількісні характеристики одержаної інформації, встановлює та визначає спосіб, періодичність тощо).

Право на цифрову тишу – це новітнє цифрове право, що виступає цивілістичною матрицею, яка конвергує низку сутнісно відповідних інформаційних прав, являє собою скоріше доктринальний феномен, аніж законодавчий, хоча поелементні прояви нормативної регуляції якого простежуються на прикладі правового базису України. Наведений перелік компонентів права на цифрову тишу виявляється невичерпним: він закономірно доповнюватиметься із розширенням рамок процесів цифровізації, вимагатиме осучаснення правового регулювання, слідуючи європейським підходам.

Список використаних джерел:

1. Кіріяк О. В. «Право на цифрову тишу: методологічний аспект» [відеозапис] // *Навігація по дослідженнях у цифрову еру: презентація колективної монографії та методологічна школа для молодих вчених*. VIII Харківський міжнародний юридичний форум, Нац. юрид. ун-т ім. Я. Мудрого, 2024. веб-сайт. URL: https://www.youtube.com/watch?v=5VpR9eU9DSw (дата звернення: 26.10.2024).
2. Google Spain SL, Google Inc. v. Agencia Española de Protección de Datos, Mario Costeja González: Case C-131/12 / Суд Європейського Союзу, 13 травня 2014 р. // URL: https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62012CJ0131 (дата звернення: 27.10.2024).
3. Директива 95/46/ЄС Європейського Парламенту і Ради «Про захист фізичних осіб при обробці персональних даних і про вільне переміщення таких даних»: директива, міжнародний документ / Європейський Союз. 24.10.1995. № 95/46/ЄС.
4. Про захист персональних даних: Закон України від 01.06.2010 р. № 2297-VI. *Офіційний вісник України*. 2010. № 49. Ст. 1604.

Єлизавета Яворська
Студентка ІІІ курсу
юридичного факультету
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
yavorska.yelyzaveta@chnu.edu.ua

Наук. керівник: О. Кіріяк
кандидатка юридичних наук, доцентка
кафедри приватного права
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
(м. Чернівці, Україна)
o.kiriyak@chnu.edu.ua
ORCID: 0000-0001-8850-805X

ВІДШКОДУВАННЯ ШКОДИ, ЗАВДАНОЇ ВНАСЛІДОК ЗБРОЙНОЇ АГРЕСІЇ РОСІЙСЬКОЇ ФЕДЕРАЦІЇ

Збройна агресія російської федерації проти України спричинила значні матеріальні збитки, завдала непоправної моральної шкоди мільйонам українців. Українське законодавство та судова практика до початку збройної агресії не мали достатнього досвіду у відшкодуванні майнової шкоди такого масштабу та характеру. Компенсація моральних збитків є важливим елементом відновлення справедливості та задоволення потреб постраждалих.

Матеріальну шкода можна визначити як збитки, яких зазнає особа внаслідок порушення її цивільного права, і які підлягають відшкодуванню. Збитки поділяються на дві основні категорії: реальні, тобто втрати, яких особа зазнала через знищення або пошкодження речі, також витрати, які особа повинна здійснити для відновлення порушеного права та упущена вигода як прибуток, який людина могла б отримати за звичайних обставин.

Конституція України гарантує кожному право на безпечне життя, а також захист цього права. Виплати за відповідні втрати є передумовою відновлення порушеного права. Поняття збитків регламентовано Цивільним кодексом України (далі - ЦКУ). Зокрема, у кодексі враховано завдання шкоди як одну із підстав виникнення цивільних прав та обов'язків, визначено її як спосіб захисту цивільних прав та інтересів осіб, а також перелічено умови її відшкодування. [1]

Програма «Держава в смартфоні» та цифровізація дозволяє залучити технологічні методи для вимірювання завданої шкоди, ефективного та вчасного збору й аналізу даних про пошкоджене майно громадян України. Закон України «Про компенсацію за пошкодження та знищення окремих категорій об'єктів нерухомого майна внаслідок бойових дій, терористичних актів, диверсій, спричинених збройною агресією російської федерації проти України, та Державний реєстр майна, пошкодженого та знищеного внаслідок бойових дій, терористичних актів, диверсій, спричинених збройною агресією російської федерації проти України» визначає основи відшкодування за знищення чи пошкодження нерухомого майна, завданих внаслідок збройної агресії рф та передбачає створення Державного реєстру майна, пошкодженого та знищеного внаслідок бойових дій. Таким чином за допомогою цієї інформаційно-комунікаційної системи здійснюють облік та накопичення інформації про відповідне майно. Відповідно до ст. 4 цього Закону, кожен громадянин має право подати заявку до Комісії з розгляду питань щодо надання компенсації на компенсацію через електронні платформи або в паперовій формі до уповноважених органів [2].

Для подання документів в електронному форматі використовується портал електронних

послуг «Дія», де в розділі «єВідновлення» потрібно заповнити інформацію про пошкоджене майно та подати заяву на компенсацію. Важливо, щоб майно було зареєстровано в електронному реєстрі речових прав на нерухоме майно. Така цифровізована процедура спрощує подання заявки та розширює доступ до механізмів відшкодування шкоди. Громадяни можуть швидко та зручно подати заявку на компенсацію, не виходячи з дому, використовуючи електронні платформи. Це особливо важливо для тих, хто проживає у віддалених або небезпечних районах, де доступ до фізичних офісів може бути обмеженим [3].

Перш за все, потрібно замовити довідку про несудимість через портал «Дія», оскільки компенсація не надається громадянам, які мають кримінальні правопорушення за злочини проти національної безпеки України. Потім слід оформити картку «єВідновлення» у банках, які підтримують програму.

Після подання заяви формується комісія з представників органів місцевого самоврядування, оцінювачів та експертів. Комісія проводить технічний огляд пошкодженого житла, складає кошторис та затверджує суму компенсації до 200 000 гривень. Затверджена сума надходить на карту «єВідновлення» за умов, якщо житло пошкоджено після 24 лютого 2022 року внаслідок російської агресії, ремонт не виконано самостійно, нерухомість не перебуває на окупованій території та підлягає відновленню. Кошти з картки «єВідновлення» можна витратити на ремонтні матеріали та послуги з ремонту у магазинах-партнерах програми. Гроші необхідно витратити протягом року з моменту зарахування на картку [4, с. 189-191].

Підсумовуючи, відшкодування збитків є ключовим чинником у відновленні справедливості та задоволенні потреб потерпілих. На сьогодні це не лише право, а і життєво необхідна потреба, яка задовольняє гідне життя людини. Використання цифрових технологій забезпечує прозорість, контроль та ефективність процесу відшкодування збитків, а також полегшує процедуру для громадян.

Список використаних джерел:

1. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 №435-IV. Відомості Верховної Ради України. 2003. №40-44. Ст. 356. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15
2. Про компенсацію за пошкодження та знищення окремих категорій об'єктів нерухомого майна внаслідок бойових дій, терористичних актів, диверсій, спричинених збройною агресією Російської Федерації проти України, та Державний реєстр майна, пошкодженого та знищеного внаслідок бойових дій, терористичних актів, диверсій, спричинених збройною агресією Російської Федерації проти України : Закон України від 23.02.2023 №2923-IX : станом на 21 верес. 2024 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2923-20#Text (дата звернення: 06.11.2024).
3. Про затвердження Порядку ведення Державного реєстру речових прав на нерухоме майно: Постанова Кабінету Міністрів України від 26.10.2011 р. №1141. URL: https://zakon.rada.gov.ua/ laws/show/1141-2011-%D0%BF#Text (дата звернення 06.11.2024)
4. Єфременко В. В. Питання підготовки документів для отримання компенсації за нерухоме майно, зруйноване внаслідок збройної агресії росії / Єфременко Вікторія Вікторівна, Натолока Вікторія Олександрівна // ГЕВ. — Т. : ТНТУ, 2024. — Том 86. — № 1. — С. 187–193. — (Публічне управління та адміністрування).

Максим Янченко
Студент ІІІ курсу
юридичного факультету
Харківського національного юридичного університету
ім. Ярослава Мудрого
(м. Хакрків, Україна)

наук. керівник: І Вєтухова
кандидатка юридичних наук, доцентка
кафедри трудового права
юридичного факультету
Харківського національного юридичного університету
ім. Ярослава Мудрого
(м. Хакрків, Україна)
vfrcbv05fly@gmail.com
ORCID 0000-001-5613-7151

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ

В умовах глобалізації та технологічного прогресу дистанційна робота стала важливим елементом сучасного трудового процесу. Однак, у зв'язку з тим, що в Україні вже тривалий час діє воєнний стан, правове регулювання трудових відносин, у тому числі у сфері дистанційної роботи, зазнало суттєвих коректив. Актуальність **обраної** теми зумовлена необхідністю правового регулювання дистанційної роботи й адаптації, що забезпечують не лише дотримання трудових прав працівників, а й адаптацію організації **їх** праці до нових умов **сьогодення**. Вивчення особливостей дистанційної роботи в умовах воєнного стану є важливим для формування правових норм, **направлених на регулювання трудових відносин** в кризових ситуаціях, забезпечуючи при цьому соціальні гарантії працівникам.

Правове регулювання дистанційної роботи в умовах воєнного стану є важливим інструментом для забезпечення безперервності трудової діяльності та захисту прав працівників. Дистанційна робота в Україні врегульована ст. 60-2 Кодексу законів про працю України (далі КЗпП), якою визначено її як форму організації праці, що здійснюється поза територією роботодавця з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Згідно зазначеної статті працівники мають можливість виконувати свої обов’язки дистанційно, самостійно обираючи місце роботи та розподіляючи робочий час. Це надає їм гнучкість, що особливо важливо під час воєнних дій, коли працівники можуть бути змушені виїхати за межі країни для збереження свого життя і здоров'я та безпеки своїх членів сім`ї. Уточнимо, важливим елементом регулювання є збереження права працівників на оплату праці за фактично виконану роботу, навіть якщо робота виконується дистанційно за кордоном. Окрім того, законодавчі зміни передбачають додаткові права та обов'язки, котрі стосуються умов праці, зокрема компенсації за використання особистого обладнання працівниками. Серед основних особливостей регулювання трудових відносин під час виконання роботи дистанційно, встановлених Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р. № 2136-IX [1] (далі Закон № 2136), варто виділити кілька ключових аспектів. По-перше, під час дії воєнного стану запровадження дистанційної роботи може здійснюватися з ініціативи роботодавця без попередження працівника за два місяці. Це відрізняється від норм, які діяли у мирний час, зокрема ст. 32 КЗпП, в якій передбачено необхідність попереднього повідомлення працівника. У нових умовах роботодавець має змогу оперативно реагувати на зміни та адаптувати трудові процеси без тривалих процедур. При цьому, повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та умови оплати праці має

відбуватися не пізніше ніж до запровадження таких умов (ч. 2 ст. 3 Закону № 2136). По-друге, у період дії воєнного стану сторони трудових відносин можуть за згодою визначати форму трудового договору. Це означає, що письмова форма трудового договору може не застосовуватися, що надає більшу гнучкість у врегулюванні відносин між роботодавцем і працівником. (ч. 1 ст. 2 Закону № 2136). Вказане положення дозволяє укладати усні угоди, що може бути особливо корисним в умовах швидких змін та нестабільної ситуації у державі. Таким чином, проаналізовані особливості регулювання трудових відносин, при виконанні дистанційної роботи в умовах воєнного стану, на наш погляд, сприяють адаптації бізнесу до нових реалій та забезпечують збереження трудової діяльності працівників, водночас захищаючи їх права при виконанні роботи.

Зазначимо, працівники, які виконують роботу дистанційно, мають право на оплату праці, як і всі інші співробітники, відповідно до норм трудового законодавства та колективних угод на основі укладеного трудового договору (ст. 21 Закону України "Про оплату праці") [2].

Дистанційна робота, яка отримала визнання в законодавстві, надає працівникам можливість вибирати своє робоче місце та самостійно планувати робочий графік. Це сприяє збереженню психоемоційного комфорту і зменшує стрес, пов'язаний із переходом на нові форми організації роботи. Правові норми, що регулюють дистанційну роботу, не лише забезпечують захист трудових прав працівників, але й сприяють їх соціальній справедливості, адже гарантують рівне ставлення до всіх працівників, незалежно від форми виконання їхніх обов'язків. Завдяки таким змінам у трудовому законодавстві, підприємства можуть більш ефективно функціонувати в умовах нестабільності, зберігаючи своїх співробітників і підтримуючи їхній професійний розвиток. Водночас працівники мають можливість зберегти рівень своїх соціальних гарантій, навіть працюючи в умовах віддаленого формату. Це є надзвичайно важливим в сучасному динамічному світі, де швидкі зміни в економічній та соціальній сферах вимагають нових підходів до організації праці.

Отже, правове регулювання дистанційної роботи в Україні в умовах воєнного стану відіграє важливу роль у забезпеченні прав працівників та роботодавців. Це регулювання створює необхідні умови для захисту трудових прав працівників, що особливо актуально в умовах кризових ситуацій, коли багато людей змушені адаптуватися до нових умов роботи через безпеку для себе та членів своєї сім`ї та економічні обставини.

Таким чином, правове регулювання дистанційної роботи не тільки реагує на виклики, що постають перед суспільством у період війни, але й формує нові можливості для розвитку трудових відносин. Це регулювання стає основою для забезпечення стабільності та процвітання як для працівників, так і для роботодавців, забезпечуючи баланс між інтересами обох сторін у сучасних умовах.

Список використаних джерел:

1. "Про *організацію трудових відносин* в *умовах воєнного стану*": Закон України від *15.03.2022. № 2136-IX*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20
2. "Про оплату праці" : Закон України від 24.08.2024. *№3680-IX*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text

Далі буде…



Наукове видання

ПРАВОВІ ВИКЛИКИ СУЧАСНОСТІ:
ЗАХИСТ ПРАВ ЛЮДИНИ В ЦИФРОВУ ЕРУ

Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції

13 листопада 2024 року
м. Чернівці

Комп'ютерна верстка Магрічук Н. М.

Контакти:
Кафедра приватного права
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича Адреса: 58000,
м. Чернівці, вул. Університетська, 19
Тел. +38 (0372) 58-47-58
Електронна адреса: privatelawdep@chnu.edu.ua

Підписано до друку 24.01.2025. Формат 60x84/16.
Електрнне видання. Умов.-друк. арк. 19,6.
Обл.-вид. арк. 21,1. Зам. 3-001.

Видавництво Чернівецького національного університету.
58012, Чернівці, вул. Коцюбинського, 2.
Тел. (0372) 58-48-30
e-mail: ruta@chnu.edu.ua

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 891 від 08.04.2002.







CHERNIVTSI
LAW SCHOOL







UNIWERSYTET
w BIAŁYMSTOKU

THE JOHN PAUL II
CATHOLIC
UNIVERSITY
OF LUBLIN
KUL 1918





НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА
АКАДЕМІЯ»
(ОДЕСА)

