

таке визнання, критерії такого визнання. Особливим питанням, що потребує окремого обговорення, має виступати відповідність діапазону наукових інтересів колу питань, що ставляться судом експерту у галузі права для відображення у висновку. На думку автора, така визнаність повинна визначатись не тематикою дисертаційного дослідження з права, а напрямками наукової діяльності під час залучення судом до участі у справі.

З одного боку, в якості варіанту вирішення цього питання можна навести вимоги абз. 2 п. 14 Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затв. Постановою КМ України від 12 січня 2022 р. № 44 щодо визначеності компетенції вчених – кандидатів у члени разової ради по захисту дисертації на здобуття ступеню доктора філософії. Така компетентність члена разової ради за тематикою дослідження визначається наявністю не менш трьох наукових статей за тематикою дослідження здобувача наукового ступеню за умови їх опублікування протягом останніх п'яти років. З іншого боку, прийняття за основу застосування аналогічних правил нівелюватиме іншу ознаку фаховості вченого. Мова іде про статистику цитування наукових праць авторів на сайті «Google Академія» та врахування h-індексу науковця.

Такі невизначеності можуть поставити під сумнів відповідність особи умовам, закріпленим у ч.1 ст.73 ЦПК України з огляду на неврегульованість їх на законодавчому рівні. Автор вважає, що розкриття ознак «визнання фахівця у галузі права» є практичною необхідністю як при вдосконаленні процесуально-правового статусу експерта у галузі права, так і при оцінці фаховості особи, яка має науковий ступінь.

Список використаних джерел:

1. Кармаза, О. О. Експерт у галузі права в судовому процесі: теорія та судова практика. 2019.
2. Щербак, С. В., & Сергієнко, Б. Б. (2018). Правове становище експерта з питань права в цивільному процесі України.
3. Кройтор, В. А. (2019). Експертиза з питань права в цивільному судочинстві. Проблеми цивільного права та процесу: тези доп. учасників наук.-практ. конф., присвяч. світлій пам'яті ОА Пушкіна, (м. Харків, 24 трав. 2019 р.)/МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ; Харків. обл. осередок Всеукр. громад. організації «Асоц. цивілістів України». Харків: ХНУВС, 2019. С. 110-114.

Колеснік Тетяна Володимирівна,
*завідувач кафедри цивільного, трудового
права та права соціального забезпечення
Донецького державного університету
внутрішніх справ, доктор юридичних наук,
професор*

ПРОТИДІЇ МОБІНГУ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ

Дискримінація в різних її проявах залишається однією з актуальних тем, яка привертає увагу як громадськості, так і науковців з різних галузей права. Вона порушує фундаментальний принцип рівності та справедливості,

спричиняючи серйозні соціальні та правові проблеми. Сьогодні посилюючи євроінтеграційний курс, Україна намагається гармонізувати та адаптувати національне законодавство до стандартів європейських партнерів з метою забезпечення гідної праці та рівних умов доступу до реалізації професійних можливостей у сучасному суспільстві. Безумовно, цей процес є складним та потребує правової регламентації на національному рівні відповідно до міжнародних стандартів.

21 грудня 2006 р. Україна ратифікувала Європейську соціальну хартію, в якій закріплено право на гідне ставлення на роботі, зокрема, з метою забезпечення ефективного здійснення права всіх працівників на захист їхньої гідності під час роботи. Відповідно до ст. 26 Хартії, держави взяли на себе зобов'язання поширювати інформацію про систематичні або явно негативні та образливі дії щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таких дій і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки [1]. Директива Європейського Союзу № 2000/78/ЄС встановлює рівність поводження у сфері праці та зайнятості, визначаючи поведінку з метою створення ворожої, образливої обстановки, яка принижує гідність людини, або як переслідування працівника, що прирівнюється до дискримінації трудових прав[2]. У статті 1 Хартії ЄС про основні права зазначено, що людська гідність недоторканна. Вона підлягає повазі і захисту. Кожна людина має право на власну фізичну і психічну цілісність.

З метою розуміння витоків мобінгу, аналізуючи європейське законодавство, слід відзначити, що політика Європейського Союзу у питанні регулювання мобінгу є однозначною та охоплюється загальним поняттям 'work-related violence' or 'workplace violence' (mobbing, bullying) – правопорушення на робочому місці може проявлятися у формі психологічного насильства, булінгу, мобінгу, домагання, переслідування. Однак у цьому питанні значну увагу слід приділити саме процесу доказування, який значно відрізнятиметься з урахуванням конкретного правопорушення яке було вчинено на робочому місці.

В цьому аспекті доцільно звернути увагу на європейське законодавство у сфері протидії мобінгу, зокрема, на Рішення Європейського управління праці № 6/2022 від 15.03.2022р. щодо захисту гідності особи та запобігання психологічним і сексуальним домаганням. Зазначена політика передбачає принципи розслідування та способи: формальні та неформальні. Так, наприклад неформальний спосіб передбачає залучення консультантів на умовах конфіденційності, які допомагають одразу на роботі з'ясувати усі причини виникнення мобінгу по відношенню до працівника.

Досить цікавим у регулюванні мобінгу є досвід Франції. Чинне трудове законодавство у сфері протидії мобінгу у Франції передбачає, що роботодавці зобов'язані вживати всіх необхідних заходів для запобігання мобінгу на робочому місці (стаття L.1152-4 Трудового кодексу Франції).

Водночас стаття L1321-3 кодексу містить приписи, які забороняють дискримінацію за ознаками походження, статі, сексуальної орієнтації, етнічного походження, раси, політичних поглядів, сімейного стану, релігійних переконань, стану здоров'я, інвалідності тощо [3]. Це є свідченням того, що захист прав працівника від дискримінаційних утисків та мобінгу з боку роботодавця є пріоритетом для європейських країн.

Важливим кроком у сфері захисту трудових прав працівників на національному рівні стало набуття чинності Закону України № 2759, що доповнив Кодекс законів про працю України [4] статтею 22 – про заборону мобінгу (цькування). Мобінг (цькування) – систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність. Дана стаття регламентує, що мобінг може проявлятися у формах психологічного та економічного тиску, або ж того і іншого одночасно.

Слід зазначити, що 15.04.2025 року Верховна Рада України зробила ще один важливий крок для захисту працівників від мобінгу прийнявши в другому читанні та в цілому проект Закону України «Про внесення зміни до частини першої статті 16 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» щодо проведення перевірок з питань вчинення мобінгу» (реєстр. №11044) [5]. Законом вносяться зміни до статті 16 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», якими пропонується встановити, що у період дії воєнного стану Державна служба України з питань праці за заявою працівника або профспілки можуть здійснювати позапланові заходи державного нагляду (контролю) за дотриманням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання та фізичними особами, які використовують найману працю, а також з питань виявлення неоформлених трудових відносин, вчинення мобінгу (цькування) та законності припинення трудових договорів. Цей Закон дозволить Державній службі України з питань праці здійснювати позапланові заходи державного нагляду (контролю) у випадках мобінгу (цькування) на звернення працівника або профспілки в період дії воєнного стану.

Резюмуючи викладене слід зазначити, що правове регулювання, що забороняє мобінг, запроваджене в європейських країнах нарешті знайшло своє вираження і в національній правовій системі. Прийняття Закону № 11044 гарантує кожному працівнику право на комплексний захист від мобінгу на роботі та сприяє приведенню національного законодавства у

відповідність до положень ЄС та забезпечує справедливе і неупереджене ставлення до працівників шляхом запровадження правових засобів захисту від моральних утисків на робочому місці.

Список використаних джерел:

1. Європейська соціальна хартія від 03.05.1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text
2. Директиву Європейського Союзу № 2000/78/ЄС від 27.10.2000 р. про встановлення загальних рамок для однакового ставлення в сфері зайнятості та професійної діяльності. URL: http://online.budstandart.com/%20ua/catalog/doc-page.html?id_doc=67418
3. France Code du travail. Dernière modification : 1 février 2017. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000018764571&idSectionT A=LEGI SCTA000018764573&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20160205#LEGIARTI 00001876 4562>.
4. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
5. Про внесення змін до статті 16 Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" щодо проведення перевірок в частині вчинення мобінгу Закон України від 15.04.2025. №11044 URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/43767>

Мельник Сергій Миколайович,
*аспірант кафедри національної безпеки,
публічного управління та адміністрування,
Державний університет «Житомирська
політехніка»*

**РОЗВИТОК ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА ЯК
СТРАТЕГІЧНИЙ ІНСТРУМЕНТ ПРАВОВОЇ МОДЕРНІЗАЦІЇ
ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ПІСЛЯВОЄННОЇ ВІДБУДОВИ**

У сучасних умовах повоєнної відбудови Україна стоїть перед викликом швидкої та якісної реконструкції інфраструктури, модернізації промисловості, енергетики, транспорту, освіти, охорони здоров'я та інших критичних сфер. Водночас обмежені можливості державного бюджету обумовлюють необхідність пошуку нових фінансово-організаційних механізмів, одним із яких виступає державно-приватне партнерство (ДПП).

ДПП є ефективною правовою конструкцією, що поєднує ресурси та компетенції держави й бізнесу на умовах взаємовигідного співробітництва. У післявоєнний період цей механізм може виступити каталізатором модернізації економіки, за умови забезпечення правової визначеності, прозорості процедур укладення договорів, гарантій для приватного інвестора, спрощення регуляторних бар'єрів, належного розподілу ризиків між сторонами [1].

На рівні національного законодавства Україна має достатню правову базу — зокрема, Закон України «Про державно-приватне партнерство», який у 2021–2023 роках зазнав оновлень відповідно до кращих практик ЄС. Однак