

поясненнях потерпілих, поясненнях свідків, висновку експерта, речовими доказами, показаннями технічних приладів та технічних засобів, а в наступному описана інспектором з ювенальної превенції територіального органу поліції в протоколі про адміністративне правопорушення, жодний, суд не зможе притягти особу, яка на протязі тривалого часу цькувала вчителя, до адміністративної відповідальності.

Буллінг – це негативна агресивна поведінка умисного характеру, яка має високий ступінь суспільної небезпеки. Тож вкрай важливо, аби у дорослих на таку поведінку була стратегія опору.

Оскільки агресія та насильство – це системні явища, які не мають однієї-єдиної причини, тому для їх попередження потрібен комплексний підхід, який також чинитиме позитивний вплив на такі соціальні детермінанти, як нерівність доходів, стрімкі демографічні й соціальні зміни, а також низький статус соціального захисту.

Складно прогнозувати ефект від закону, але якщо розглядати в аналогії з іншими законами щодо посилення відповідальності, досить проаналізувати ефект від аналогічних законів, коли посилювалася відповідальність за водіння в стані сп'яніння транспортними засобами. Як показує статистика, відповідної динаміки щодо зменшення випадків керування транспортним засобом у стані сп'яніння, на жаль, не спостерігається.

Варто звернути увагу і на те, що наявність покарання за буллінг жодним чином не відновить репутацію і моральний стан/психічне здоров'я педагогічного працівника як жертви цькування. Тобто, можливо, і буде зменшення найагресивніших випадків цькування, але в масі своїй ситуація не зміниться.

Було б доцільніше застосовувати до неповнолітніх осіб певні виховні заходи, штраф менш ефективний у вихованні у них поваги до прав, честі і гідності інших громадян та запобігання правопорушенням, тому що за вчинені дії дітей в більшості випадків основний тягар «матеріальної» відповідальності лягає на плечі батьків. Застосування таких регулярних педагогічних заходів, як виховні заняття, на яких буде озвучуватися і обговорюватися проблема буллингу, буде більш ефективним. Адже як відомо – краще запобігати правопорушенням ніж потім виправляти наслідки.

Накладенням порівняно невеликих штрафів припинити цькування, яке відбувається в навчальних закладах, не вдасться, доки українське суспільство не почне вирішувати подібні суперечки згідно з принципами верховенства права і справедливості.

Вважаємо, що актуальність дослідження буллингу проти педагогічних працівників як соціального явища полягає у його поширеності, оскільки близько 96 % українських вчителів потребують психологічної та юридичної підтримки, кожен четвертий вчитель країни стає жертвою буллингу, а кожен другий на роботі взаємодіє зі складними учнями.

Список бібліографічних посилань

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії буллингу (цькуванню) : закон України від 18.12.2018 № 2657-VIII // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-19> (дата звернення 25.10.2019).
2. 25 % вчителів отримують погрози чи зазнають цькувань (опитування) // Espresso.tv. URL: https://espresso.tv/news/2019/08/25/25vhyteliv_otrymut_pogrozy_chy_zaznayut_ckuvan_opytuvannya/ стаття.doc (дата звернення: 01.10.2019).
3. Facts About Bullying // An official website of the United States government. URL: <https://www.stopbullying.gov/media/facts/index.htm#ftn2> (дата звернення: 25.10.2019).
4. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua> (дата звернення: 29.09.2019).

Одержано 28.10.2019

УДК 340.132.1

Ігор Митрофанович ПОГРІБНИЙ,

кандидат юридичних наук, доцент,

професор кафедри фундаментальних та юридичних дисциплін факультету № 6

Харківського національного університету внутрішніх справ;

 <https://orcid.org/0000-0003-0588-9550>

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ТЕОРІЇ ЮРИДИЧНИХ ФАКТІВ

Теорія юридичних фактів завжди займала належне місце у дослідженнях представників як загальної теорії права, так і вчених у сфері галузевих наук.

Поняття, юридична природа, класифікація, проблема фактичного складу у свій час були предметом наукових пошуків В. Б. Ісакова, Л. С. Явича, С. С. Алексєєва, О. С. Іоффе, О. О. Красавчикова та інших відомих науковців.

Як правило, вони розглядали юридичні факти у якості підстав динаміки правових відносин. Традиційно дана позиція відображається в працях більшості представників вітчизняної юриспруденції.

Інший концептуальний підхід запропонували автори монографії «Теорія юридичного процесу» за редакцією професора В. М. Горшенєва. Аргументовано доведено, що юридичні факти являють собою елемент складу правовідносин поряд з суб'єктом, об'єктом та змістом [1, с. 103–106]. Більше того, класифікації юридичних фактів було збагачено таким різновидом, як юридичні стани, тобто триваючі юридичні факти, що мають якість об'єктивної реальності [1, с. 108]. Зазначені погляди знайшли підтримку і у дослідженнях сучасних вітчизняних правників Г. М. Чувакової, А. О. Явор, І. М. Волкової та ін.

Слід враховувати також те, що у кожній галузі права правовідносини мають свої відмінності. Правовідношення – не сталий зразок правового зв'язку, а його динамічна модель, яка по можливості охоплює всі його варіанти, форми і соціальні прояви. Саме завдяки юридичним фактам-станам, як й іншим юридичним фактам, для правовідносин характерна динамічність.

Юридичними фактами-станами називають обставини, які існують тривалий час, мають якість об'єктивної реальності, а також безперервно або періодично породжують юридичні наслідки. До них належать шлюб, споріднення, працездатність, національність, громадянство, стаж, членство в громадській організації, процесуальні строки, судимість тощо.

До ознак юридичних фактів-станів слід віднести:

1. здатність неодноразово (безперервно або періодично) породжувати юридичні наслідки;
2. відображають тривалі, стабільні характеристики суспільних відносин та їх учасників;
3. сильна складоутворююча дія, оскільки за час свого існування вони беруть участь у виникненні багатьох правовідносин.

Дещо докладніше хотілося б окреслити окремі види юридичних фактів-станів. Мова піде про членство в політичній партії чи громадському об'єднанні перебування на службі в органах державної влади та місцевого самоврядування та депутатство.

Відповідно до ч. 1 ст. 6 Закону України «Про політичні партії в Україні», членом політичної партії може бути лише громадянин України, який відповідно до Конституції України має право голосу на виборах. Згідно з ч. 7 ст. 6 зазначеного Закону, членство в політичній партії є фіксованим. Обов'язковою умовою фіксації членства в політичній партії є наявність заяви громадянина України, поданої до статутного органу політичної партії, про бажання стати членом цієї партії [2].

У світі партії поділяються на два види: кадрові, де немає фіксованого членства, і масові, де воно існує. Кадрові партії функціонують здебільшого в країнах англо-американської правової сім'ї та виражають усю її специфіку: формальна відсутність членів, їх чітких прав та обов'язків щодо партії та ін. У країнах романо-германської правової системи, навпаки, політичні партії мають фіксоване членство, яке формально закріплює правовий зв'язок партії та громадянина. Це дозволяє чітко визначити, чи є той або інший громадянин членом певної партії і з якого по який час, чи має він певні права й обов'язки як член партії. Усе це дозволяє уникнути правових колізій, які мали б місце, якби не було інституту фіксованого членства в партії. Законодавець України цілком справедливо встановив, що членство в політичних партіях має бути фіксованим.

У ст. 1 Закону України «Про громадські об'єднання» визначено, що громадське об'єднання – це добровільне об'єднання фізичних осіб та/або юридичних осіб приватного права для здійснення та захисту прав і свобод, задоволення суспільних, зокрема економічних, соціальних, культурних, екологічних, та інших інтересів. Громадське об'єднання за організаційно-правовою формою утворюється як громадська організація або громадська спілка. Громадська організація – це громадське об'єднання, засновниками та членами (учасниками) якого є фізичні особи. Громадська спілка – це громадське об'єднання, засновниками якого є юридичні особи приватного права, а членами (учасниками) можуть бути юридичні особи приватного права та фізичні особи [3].

Однією з основних новел вищезазначеного закону є надання можливості виступати засновниками громадських об'єднань юридичним особам приватного права. Мова йде про так зване вторинне право на свободу об'єднання (через створення інших юридичних осіб та колективне членство). Це відповідає європейським тенденціям і є кроком до гармонізації вітчизняного законодавства до законодавства ЄС. Уявлення про те, що через діяльність юридичних осіб реалізуються права людей, конкретних громадян, давно сприйнято і Європейським судом з прав людини. Таким чином, «юридичні особи приватного права» – не тільки інші громадські об'єднання, але й господарські товариства, кооперативи і т. д., – зможуть брати участь в об'єднаннях громадян. Головне, щоб мета і сенс діяльності спілки відповідали певному законодавству про неприбуткові організації, а не про підприємницькі товариства.

Водночас на законодавчому рівні не усунуто колізію між ст. 1 Закону України «Про громадські об'єднання», згідно з якою членами громадських організацій можуть бути лише фізичні особи, та ст. 5 Закону України «Про молодіжні та дитячі громадські організації», яка передбачає, як і ст. 12 Закону України «Про об'єднання громадян» [4], який діяв до набрання чинності Законом України «Про громадські об'єднання», що членство в молодіжних та дитячих громадських організаціях може бути індивідуальним і колективним. Індивідуальними членами молодіжних громадських організацій можуть бути особи віком від 14 до 35 років, індивідуальними членами дитячих громадських організацій – особи віком від 6 до 18 років. Колективними членами молодіжних та дитячих громадських організацій можуть бути колективи інших молодіжних та дитячих громадських організацій [5].

Перебування на службі в органах державної влади та місцевого самоврядування також належить до юридичних фактів-станів. У загальнотеоретичному розумінні державними службовцями є особи, які обіймають посади в державних органах та організаціях щодо практичного виконання їх функцій і завдань та одержують заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету.

Перш за все державна служба поділяється на цивільну та мілітаризовану. Останній вид можна розділити на власне військову (в Збройних силах та ін.) та воєнізовану (в поліції та ін.) службу. Цивільна державна служба залежно від особливостей конкретної державної організації поділяється на: службу в державних органах та їх апараті (законодавчої, виконавчої та судової влади) і службу в державних установах та органах управління державними

підприємствами. Служба в апараті органів державної влади і перш за все державної виконавчої влади кваліфікується як державна служба в тісному її розумінні – як адміністративна служба [6; с. 19-20].

Депутатство (перебування у статусі народного депутата України та депутата місцевої ради) є різновидом публічної служби. О. В. Петришин депутатську діяльність називає політичною державною службою, оскільки дана категорія службовців займає посади та покидає їх залежно від політичних чинників [6; с. 20].

Список бібліографічних посилань

1. Теория юридического процесса / под общ. ред. В. М. Горшенева. Харьков : Вища школа, 1985. 193 с.
2. Про політичні партії в Україні : закон України від 05.04.2001 № 2365-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 23. Ст. 118.
3. Про громадські об'єднання : закон України від 22.03.2012 № 4572-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 1. Ст. 1.
4. Про об'єднання громадян : закон України від 16.06.1992 № 2460-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 34. Ст. 504.
5. Про молодіжні та дитячі громадські організації : закон України від 01.12.1998 № 281-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 1. Ст. 2.
6. Петришин О. В. Правовий режим державної служби: питання загальної теорії : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Харків, 1999. 32 с.

Одержано 06.11.2019

УДК 349.22

Артем Юрійович ПОДОРОЖНІЙ,

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри правового забезпечення господарської діяльності

факультету № 6 Харківського національного університету внутрішніх справ;

 <https://orcid.org/0000-0002-6649-8978>

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРИТЯГНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Аналіз практики притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності свідчить про наявність чималої кількості проблем у цій сфері, що перш за все пов'язано із існування прогалин у трудовому законодавстві України. Втім, варто відмітити, що наявність прогалин у чинному законодавстві, в тому числі і тому, що визначає правові засади притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, є явищем хоча і негативним, однак в той же час воно є можливим і неминучим, як із суб'єктивної, так і об'єктивної точки зору. Проте, на наше переконання, прогалини у законодавстві не завжди можна розцінювати лише із негативного боку. Існує також позитивна сторона, яка полягає у тому що: по-перше, наявність прогалин свідчить про активний розвиток суспільних правовідносин, які регулюються відповідними правовими нормами; по-друге, сам факт існування прогалин активізує не лише діяльність законодавця, а й наукові пошуки, що в свою чергу сприяє активному розвитку законодавства у певній сфері.

Переходячи безпосередньо до розгляду шляхів удосконалення нормативно-правового регулювання притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, в першу чергу відзначимо, що більшість проблем у вказаній сфері пов'язано із тим, що діючий на сьогодні Кодекс Законів про працю України було прийнято майже півстоліття тому назад. Навіть незважаючи на те, що за цей період до Кодексу було внесено цілу низку змін та доповнень, на сьогодні, зазначений нормативно-правовий акт залишається таким, що не відповідає сучасним соціально-економічним та політичним реаліям, які склались в усьому світі та Україні.

Першим недоліком, який на нашу думку, слід вказати, є питання переліку підстав притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності. На наше переконання, чинний КЗпП містить дещо розмитий перелік підстав, який потребує більшої конкретики. Крім того, додаткового необхідно виділити таку підставу, як порушення працівником морально-етичних норм, навіть у той час, коли він безпосередньо не виконує трудові функції. Закріплення такої підстави на законодавчому рівні обґрунтовується декількома факторами: по-перше, поведінка працівника, що не відповідає морально-етичним нормам, може негативним чином відобразитись як на його особистому іміджі, так і на іміджі самої організації, де він здійснює свою трудову діяльність. По-друге, на сьогодні доводиться констатувати зниження рівня моралі у всьому суспільстві, а відтак, зазначене, на наше переконання, буде додатковим стимулом попередження виникнення подібних ситуацій.

На нашу думку, в чинному законодавстві, зокрема КЗпП України, необхідно виділити окрему статтю, яка б передбачала можливість проведення службової перевірки. Відзначимо, що на сьогодні службові перевірки проводяться лише по відношенню до окремих категорій працівників (працівників поліції, військовослужбовців, тощо), що на наше переконання, є несправедливим. А тому, ми переконані, що проведення службових перевірок повинно застосовуватись і щодо інших категорій працівників, та відповідно регулюватись загальним трудовим законодавством. Службова перевірка проводиться за рішенням керівника органу, підприємства, установи, організації. Під час такої перевірки досліджуються відповідні факти, що мали місце. Наприклад, щодо втрати працівником робочих документів,