

Охорона комерційної таємниці набула за останні роки ще більше значення в країнах ЄС. Установлення єдиного економічного простору породило часом неконтрольоване переміщення потоків інформації. Тому існує задача правового регулювання охорони комерційної таємниці не в межах однієї держави, а в межах всього ЄС та країн які бажають вступити до складу ЄС.

Проблема правової охорони комерційної таємниці є найбільш насущною для країн з активно працюючою економікою, до яких відноситься більшість учасниць ЄС, тому підприємства, що діють у Європейському Союзі уважно ставляться до питання захисту комерційної таємниці.

Наявність розходжень у правовому регулюванні охорони комерційної таємниці в країнах ЄС може створити ситуацію, коли в одній з країн віднесення визначеної інформації до комерційної таємниці буде неприпустимим, у той час як законодавство іншої буде визнавати її.

Логічним рішенням цієї проблеми для України повинне стати прийняття Закону «Про комерційну таємницю» та приведенням українського законодавства у відповідність із законодавством розвинутих країн з ринковою економікою, в яких функціонує інститут комерційної таємниці, а також виконання вимог Угоди TRIPS. Цей Закон буде сприяти поліпшенню правового регулювання відносин у сфері обігу комерційної таємниці та адаптації законодавства України про комерційну таємницю до стандартів Європейського Союзу.

Література:

1. Господарський кодекс України // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18–22. – Ст. 144.
2. Цивільний кодекс України // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40–44. – Ст. 356.
3. Model Provision on Protection Against Unfair Competition, WIPO. – 1996.
4. Гуляева Н.С. Регулирование вопросов охраны коммерческой тайны в праве Европейского Союза // Материалы семинара «Преподавание права Европейского Союза в российских ВУЗах – II». – М.: «Статут», 2001. – С. 191–194.
5. Примаков Е.М. Интеллектуальная собственность право и практика. Доклад на IV съезде ТПП РФ М. – ООО «Семпак», 2002. – С. 10.

Сонін О.Є., ТНУ ім. В.І. Вернадського

ЩОДО ЕФЕКТИВНОСТІ СПОСОБІВ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ

Стаття посвячена аналізу содержания понятия эффективности способов защиты трудовых прав и требований, предъявляемых к правовым предписаниям, устанавливающим такие способы, в целях повышения их эффективности. На основе проведенного в статье исследования обосновываются предложения по совершенствованию действующего законодательства и направления дальнейшего осмысления данной проблематики в науке.

The article is dedicated to the analysis of concept of the effectiveness of methods of labour rights and requirements which have to be raised for the law instructions fixing this methods for increasing of the effectiveness of the last ones. On the grounds of the realized the author substantiates proposals concerning the improvement of the existing legislation and provides guidelines for further investigations of this problematic in the jurisprudence.

Проблематика ефективності способів захисту трудових прав, лишається актуальною попри те, що останнього часу в науці трудового права з'явилася достатня кількість робіт, які спеціально присвячені дослідженню питань захисту прав працівників, роботодавців, інших учасників трудових відносин, а сама проблема ефективності правового регулювання (правових норм) лишається предметом наукового осмислення впродовж десятиріч. Втім, стан законодавства про працю, що існує, та очевидна недостатність наукових рекомендацій щодо вдосконалення законодавства дають підставу для висновку про те, що спроба побудови систем вимог до способів захисту трудових прав, які б забезпечили їх ефективність, є актуальною задачею, що має бути вирішена юридичною наукою. Спробі вирішити це завдання і присвячена дана стаття.

Перед тим, як перейти до формулювання вимог, котрим мають відповідати способи захисту трудових прав за критерієм ефективності, необхідно, на думку автора, визначитись з тим, про що дали буде вестись мова. Під способом захисту трудових прав в цій статті буде розумітись матеріально-правова вимога, яка може бути висунута управненою особою до її контрагента у певних правовідносинах на випадок порушення, невизнання чи оспорення прав такої особи. Не має суттєвого значення, в який спосіб (в тому числі – через діяльність яких осіб та/або органів) ця вимога виконується. Тож, чи заявляється така вимога управненою особою у суді (та в разі її задоволення право відновлюється у межах виконавчого провадження), чи задля поновлення свого права особа звертається до іншого органу державної влади (і право поновлюється у зв'язку з виконанням виданого таким органом індивідуального акта, що є обов'язковим для правопорушника), чи висувається відповідна вимога при безпосередньому зверненні управненої особи до правопорушника і виконується останнім добровільно, чи навіть реалізація визнаного за особою способу захисту здійснюється через власні дії управненої особи (так званий самозахист права), у всіх цих випадках предметом аналізу є саме зміст вимоги, яка складає диспозицію охоронної правової норми (як її розуміють, зокрема А.Ф. Черданцев [1, с. 214–215] та інші автори [2, с. 156–158]) чи санкцію правової норми в її класичному розумінні [див., напр., 3, с. 281]. Відповідно, предметом дослідження є вимоги, що ставляться саме до способу захисту права.

Безумовно, що головна вимога, що може бути висунута щодо будь-якого правового явища – це вимога ефективності. Інша справа, що в науці трудового права, як і в інших галузях юридичної науки немає єдиного розуміння змісту категорії «ефективність» (правового регулювання, правової норми, правового захисту тощо). Зазвичай під ефективністю правових норм розуміється «співвідношення між фактичним результатом їх дії та соціальними цілями, задля досягнення яких ці норми були прийняті» [4, с. 22]. Викладене розуміння ефективності правових норм є достатньо вузьким, але в цілому придатним для визначення першої групи вимог до способів захисту трудових прав.

Тож постає питання про фактори, що визначають ефективність правових приписів, які закріплюють способи захисту трудових прав у межах наведеного вище вузького розуміння ефективності.

На першому місці серед таких факторів має бути розміщена вимога формальної визначеності відповідних правових приписів. В науці за-

гальної теорії права під формальною визначеністю традиційно розуміється здатність нормативного тексту чітко визначати права та обов'язки суб'єктів, фіксувати заходи і засоби державного примусу [5, с. 20]. Слід визнати, що в частині закріплення способів захисту трудових прав чинні акти законодавства про працю вимозі формальної визначеності не відповідають повністю. Попри те, що вже у середині 50-х років минулого століття «завдання полегшення урозуміння трудового законодавства» і реалізації його приписів визнавалось найактуальнішим [6, с. 11], в чинному на цей час законодавстві про працю не існує жодного прямо встановленого або такого, що прямо впливає, правового припису, що закріплював би способи захисту трудових прав. Те, що такі способи узагалі-то законодавством встановлюються, заперечувати не можна. Але їх закріплення здійснюється у такий спосіб, що встановлення відповідних правових приписів передбачає застосування складних логіко-юридичних приймів тлумачення нормативного тексту.

Покажемо це на конкретних прикладах. На випадок незаконного звільнення працівників з роботи за останніми визнається право на звернення до суду з вимогою про поновлення на роботі та про оплату часу вимушеного прогулу (п. 2 частини першої ст. 232, частини перша та друга ст. 235 КЗпП). Прямо у зазначених положеннях закріплюється правові приписи, що надають неспеціалізованим судам загальної юрисдикції повноваження розглядати справи про поновлення на роботі та оплату часу вимушеного прогулу та ухвалювати, за наявності підстав, рішення про покладення на роботодавців відповідних обов'язків, тобто, – процесуальні повноваження суду. Із цих правових приписів непрямо впливає і висновком від наступного (процесуальних повноважень судів) до попереднього правового явища виявляється трудо-правовий припис, згідно з яким працівник, що його було незаконно звільнено з роботи, має право висунути на захист своїх порушених прав вимоги про поновлення на роботі та про оплату часу вимушеного прогулу (тобто, встановлюються матеріально-правові вимоги, які й позначаються терміном «спосіб захисту права»).

Ще раз наголосимо на тому, що задля обґрунтування зробленого висновку про непряме впливання із положень ст. 232 і 235 КЗпП правових приписів, що закріплюють способи захисту трудових прав працівників, є необхідним вчинення достатньо складних логічних операцій. До того ж, необхідним є доведення наявності жорсткого зв'язку між процесуальними повноваженнями судів, які формулюються у прямо встановлених правових приписах зазначених статей Кодексу законів про працю, та матеріальними правами працівників, правові приписи щодо яких непрямо впливають із цих же законодавчих положень. Безумовно, що такий зв'язок є наявним, адже безглуздом було б визнавати за судами право розглядати певні категорії справ та ухвалювати у цих справах певні судові рішення за відсутності у особи права звертатись до судів з відповідними позовами, адже «суд розглядає цивільні справи не інакше як за зверненням фізичних чи юридичних осіб, поданим відповідно до цього Кодексу, в межах заявлених ними вимог і на підставі доказів сторін та інших осіб, які беруть участь у справі» (ч. 1 ст. 11 ЦПК).

Зазначимо, що в інших випадках закріплення правових приписів про способи захисту трудових прав здійснюється в чинних актах законодав-

ства про працю у подібні способи, а їх виявлення передбачає вчинення тих же (а іноді, – і більш складних) логічних операцій з нормативним текстом. Йдеться, зокрема про те, що зазвичай законодавець обмежується формулюванням певного правового припису, що закріплює те чи інше право учасника трудових правовідносин і вважає своє завдання врегулювання суспільних відносин виконаним повністю. Наприклад, відповідно до частини першої ст. 195 КЗпП «щорічні відпустки працівникам віком до вісімнадцяти років надаються у зручний для них час». При цьому законодавець не дає відповіді на питання про комплекс прав неповнолітнього працівника, чиє право, що розглядається, не враховано при складанні графіку відпусток (ст. 79 КЗпП). Безумовно, що з урахуванням положень ст. 55, 124 Конституції України, ст. 13 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод, слід дійти висновку про те, що в разі порушення права неповнолітнього працівника на отримання щорічної основної відпустки у зручний для нього час» таке право підлягає захисту, а способом захисту такого права, що відповідає характеру порушення та його наслідкам, є вимога про примушення роботодавця до виконання обов'язку надати відпустку в натурі. Втім, дійти такого висновку складно не лише для пересічного (тим більше – неповнолітнього) працівника, а й для судової системи України, про що свідчить практика застосування нею ст. 4 ЦПК.

Викладене робить таким, що не може заперечуватись, висновок про те, що способи захисту трудових прав тоді будуть відповідати вимозі ефективності в її вузькому розумінні, коли правові приписи, що закріплюють такі способи, будуть прямо встановлюватись або принаймні прямо впливати із положень актів законодавства про працю.

Задля досягнення відповідності способів захисту трудових прав вимозі ефективності в її вузькому розумінні, на нашу думку, має бути вирішене завдання забезпечення побудови цілісної системи таких способів. Справа навіть не в тому, що «право... складає цілісний... механізм регулювання суспільних відносин», що «норми – основа механізму правового регулювання – виступають в якості єдиної структурно-складної регулятивної системи» [7, с. 4], а й правові приписи (норми), що закріплюють право особи на захист її права, визначають способи за межі такого захисту, як частина система більш високого рівня, мають відповідати тій же вимозі системності, що і правова система в цілому. Аналіз системності права в такому її розумінні є можливим і навіть плідним, що переконливо доводить зазначена праця С.С. Алексєєва. Головне, на нашу думку, полягає в тому, що вимога системності стосовно способів захисту трудових прав має розумітись в такий спосіб, що кожне суб'єктивне право, передбачене (встановлене) актами законодавства про працю, кожне суб'єктивне право, можливість встановлення якого шляхом домовленості між учасниками відносин, на які поширюється чинність актів законодавства про працю, визнається правотворчими актами, має бути «оздоблене» відповідним способом захисту. Як справедливо зазначає Т.В. Салівон «не можна різні за характером і змістом трудові права... захистити розрізненими правовими засобами...» [8, с. 383]. Вдруге наголосимо на тому, що такі правові засоби (способи захисту) мають бути закріплені прямо встановленими або такими, що прямо впливають із нормативних положень, правовими приписами.

Втім, існує й інший аспект вимоги системності способів захисту трудових прав. Слід прямо визнати, що науковці-фахівці у галузі трудового права розуміють вимогу системності способів захисту трудових прав досить вузько. Жодний науковець, з числа тих, хто спеціально або побічно звертається до проблематики захисту трудових прав, не заперечує того, що будь-яке суб'єктивне право не може, суворо кажучи, визнаватися таким за умов, що воно забезпечене правовим захистом [9, с. 219]. Водночас це не заважає більшості з них науковців наполегливо відстоювати тезу про те, що в системі трудового права виокремлюється такий інститут, як «інститут захисту трудових прав, свобод та інтересів людини» [10, с. 35; 11, с. 32; 12, с. 331; 13, с. 278 тощо]. Це твердження важко спростовувати. Існує традиційне розуміння трудового права (законодавства про працю) як засобу захисту слабкої сторони трудових правовідносин. Загальним місцем стало твердження про те, що у центрі трудового права стоїть людина.

Втім, не можна ігнорувати й ту обставину, що законодавство про працю виникло лише тому, що існують суспільні відносини, задля врегулювання яких встановлюються правові приписи, і що такі суспільні відносини завжди є двосторонніми. Тож і індивідуальні трудові правовідносини передбачають участь у них двох суб'єктів – працівника і роботодавця, кожний з яких наділяється певними суб'єктивними правами. Чи є підстави для твердження про те, що суб'єктивні права роботодавця не є юридично значущими, такими, що не потребують забезпечення відповідними їх змісту та наслідкам можливих порушень способами захисту? Якщо виходити з позиції існування у системі трудового права інституту захисту трудових прав людини (працівника), – так, існують. Якщо ж згадати, що неодмінною ознакою суб'єктивного права є можливість його (права) примусової реалізації, – такі підстави слід визнати відсутніми.

Не можна ігнорувати і того, що на цей час законодавство про працю об'єктивно поширюється і на інші відносини – на відносини, в яких беруть участь, з одного боку, наймані працівники, що об'єднуються у так звані трудові колективи, та їх представники, а з іншого боку, – роботодавці та їх об'єднання. Такі відносини існують об'єктивно і заперечувати їх існування неможливо. Таким відносинам надана правова форма, встановлена певна правова модель їх існування та розвитку. Так, в науці трудового права ведеться тривала дискусія, чи можна називати ці відносини трудовими. Втім, адже ці суспільні відносини врегульовані актами законодавства про працю, адже їх учасникам надані певні суб'єктивні права, визначені їх зміст та обсяг, такі права також мають бути забезпечені відповідними способами захисту, до яких (способів захисту, правових приписів, що їх закріплюють) мають висуватись ті ж вимоги, що й до способів захисту учасників індивідуальних трудових правовідносин. За інших обставин не може йти мова не лише про відповідність способів захисту колективних трудових прав вимозі ефективності, а й про повноцінне існування самої системи цих відносин.

Тож система способів захисту трудових прав має включати до себе такі структурні елементи (підсистеми) як: а) система способів захисту трудових прав працівників; б) система способів захисту трудових прав роботодавців; в) система способів захисту прав учасників колективних трудових відносин.

За умови побудови такої системи та відповідності кожного із окремих способів захисту права, що до неї входять вимогам, які викладені вище, виникнуть підстави для висновку про відповідність способів захисту трудових прав вимозі ефективності у вузькому її розумінні.

Втім, викладене є явно недостатнім задля побудови насправді ефективної системи способів захисту трудових прав (встановлення ефективних способів захисту трудових прав). Справа в тому, зміст категорії «ефективність» (правового регулювання, правових норм) не вичерпується викладеним. Спосіб захисту трудових прав може бути визнаний ефективним лише за умови, що його застосування дає управненій особі можливість поновити її порушене право (у загальному випадку – реалізувати його). Саме з огляду на викладене С.С. Алексєєв зазначав на те, що «ефективність правового регулювання – це доцільність і результативність правових заходів, юридичних норм» [14, с. 32]. З тих же міркувань Р. ф. Ієрінг писав, що «вирішальним моментом при оцінці права є не абстрактний зміст законів, не справедливність на папері, а те, як право об'єктивується в житті...» [15, с. 328].

Тож повноцінним аналіз способів захисту на предмет оцінки їх відповідності вимозі ефективності буде лише тоді, коли його результатом буде позитивна відповідь на питання: чи є результативним той чи інший передбачений актом законодавства спосіб захисту права. При цьому результативність реалізації способу захисту принаймні трудових прав має оцінюватись не лише з огляду на здатність такого способу забезпечити формальне поновлення права, а й з огляду на його здатність реально поновити порушене трудове право та виключити такі ж порушення принаймні у даних правовідносинах (відносинах з участю тих же суб'єктів).

На нашу думку, аналіз існуючих способів захисту трудових прав, здійснений під таким кутом зору, дає підстави для висновку про те, що переважна їх більшість не відповідає вимозі ефективності, адже результатом застосування цих способів захисту по суті є примушення особи, що припустилася порушення, до належного виконання порушеного нею обов'язку. В науці визнається, що «санкція впливає на свідомість і волю суб'єкта навіть тоді, коли особа ще не вступила до правовідносин, на які поширюється відповідний правовий припис» [16, с. 26–27]. Тим більше, на свідомість відповідних суб'єктів санкція (а одним із видів санкцій в науці традиційно визнаються способи захисту) впливає на стадії її застосування. Але іноді такого впливу явно бракує з урахуванням складності покладених на особу обов'язків, з одного боку, та незначності правових наслідків їх невиконання, – з іншого.

Прикладом викладеної тези є обов'язок роботодавця, що закріплений ст. 163 КЗпП (ст. 8 Закону «Про охорону праці»), з одного боку, та санкція (спосіб захисту порушеного права працівника), встановлена на випадок невиконання цього обов'язку ст. 164 КЗпП. Йдеться про те, що на роботодавця покладається обов'язок здійснити активні дії, а саме – (а) видати працівникам, що зайняті на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту; (б) організувати комплектування, утримання та вчасну заміну зазначених засобів індивідуального захисту. Крім того, що виконання зазначених обов'язків вимагає від роботодавця певних

витрат, їх додержання породжує ще й значні складності організаційного характеру: необхідність постійного контролю за строками використання окремих засобів захисту, маючи на увазі, що окремі працівники постають до роботи та починають використовувати ці засоби у різні терміни, необхідність забезпечити наявність всіх необхідних розмірів спеціального одягу та взуття. Природно, що виконання всіх цих обов'язків є складним для роботодавця, що зумовлює високу вірогідність порушення відповідних прав працівників. Отже, очевидно, що завданням законодавця було встановлене такого способу захисту на випадок порушення роботодавцем обов'язків, про які йдеться, котрий би не лише відновлював порушене право, а й забезпечував би недоцільність вчинення правопорушення. Втім, законодавець обмежився встановленням на випадок порушення роботодавцем обов'язків, передбачених ст. 163 КЗпП, лише права працівника самостійно придбати відповідні засоби індивідуального захисту та заявити вимогу про відшкодування завданих цим витрат.

Тож, очевидним є те, що задля забезпечення відповідності способів захисту трудових прав вимозі ефективності в тому її розумінні, що тут розглядається, необхідним є поєднання в них здатності відновити порушене право із стимулюванням правомірної поведінки шляхом покладення на правопорушника додаткових обов'язків, що дає підстави для більш детального аналізу співвідношення понять захисту трудових прав та відповідальності.

Викладене в даній статті дає підстави для висновку, що ефективність способів захисту трудових прав, що їх закріплюють правові приписи актів законодавства про працю, передбачає відповідність цих приписів наступним вимогам: а) відповідні правові приписи про способи захисту трудових прав прямо закріплюються чи прямо впливають із нормативних положень; б) правові приписи, про які йдеться, встановлюють цілісну систему способів захисту трудових прав, що забезпечують суб'єктивні права всіх учасників суспільних відносин, на які поширюється чинність законодавства про працю; в) правові наслідки реалізації управненою особою відповідних способів захисту полягають не лише у поновленні порушеного права, а й у покладенні на правопорушника додаткові обов'язки, що є для нього обтяжливими та стимулюють його правомірну поведінку на майбутнє.

Щодо подальших напрямків дослідження проблеми ефективності способів захисту трудових прав, слід зазначити, що вони мають полягати у дослідженні ефективності (у викладеному її розумінні) кожного окремого способу захисту трудових прав, що передбачений чинним законодавством, а також у поглибленні розуміння змісту поняття ефективності правового регулювання.

Література:

1. Черданцев А.Ф. Теория государства и права: Учебник для вузов / Черданцев А.Ф. – М.: Юрайт, 2000. – 432 с.
2. Общая теория права: учебник для юридических вузов / [Дмитриев Ю.А., Казьмин И.Ф., Лазарев В.В. и др.]; под общ. ред. Пиголкина А.С. – [2-е изд., испр. и доп.] – М.: Изд-во МГТУ им. Н.Э. Баумана, 1996. – 384 с.
3. Венгеров А. Б. Теория государства и права: учебник для юридических вузов / Венгеров А. Б. – [3-е изд.] – М.: Юриспруденция, 2000. – 528 с.
4. Эффективность правовых норм / [Кудрявцев В.Н., Никитинский В.И., Самощенко И.С. Глазырин К.В.]. – М.: Юрид. лит., 1980. – 280 с.

5. Алексеев С.С. Право. Азбука. Теория. Философия. Опыт комплексного исследования / Алексеев С.С. – М.: Изд. группа Норма–Инфра–М, 1998. – 845 с.
6. Пашерстник А.Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства / Пашерстник А.Е. – М.: Изд-во АН СССР, 1955. – 232 с.
7. Алексеев С.С. Структура советского права / Алексеев С.С. – М.: Юрид. лит., 1975. – 264 с.
8. Салівон Т.В. До проблеми правового захисту трудових прав працівників / Салівон Т.В. // Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: тези доповідей і наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 22–23 квітня 2009 р.); за ред. Жернакова В.В. – Х.: Нац. юр. акад. ім. Я. Мудрого, 2009. – С. 382–384.
9. Лазор В.В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: монографія / Лазор В.В. – Луганськ: Вид-во «Література», 2004. – 352 с.
10. Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників. дис. кандидата юрид. наук: 12.00.05 / Лагутіна І.В. – Одеса, 2007. – 206 с.
11. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: монографія / Чанишева Г.І. – Одеса, «Юридична література», 2001. – 328 с.
12. Жернаков В.В. Теоретичні та практичні питання інституту захисту прав людини в сфері праці / Жернаков В.В. // Актуальні проблеми держави і права: зб. наук. праць. Вип. 25. – Одеса: Одеська нац. юрид. акад., 2005. – С. 329–335.
13. Жернаков В.В. Теоретичні та практичні питання інституту захисту прав людини у сфері праці / Жернаков В.В. // Держава і право: зб. наук. праць. Вип. 32. – К.: Інститут держави і права ім. В. М. Корецького, 2006. – С. 278–283.
14. Алексеев С.С. Механизм правового регулирования в социалистическом обществе / Алексеев С.С. – М.: Юрид. лит. – 1966. – 188 с.
15. Иеринг Ф. Рудольф. Юридическая техника/ Иеринг Ф. Рудольф // Избранные труды: В 2 т. – Т. 2. – СПб.: Изд-во Р. Асламова, «Юридический центр «Пресс», 2006. – 547 с.
16. Жицинский Ю.С. Санкция нормы советского гражданского права / Жицинский Ю.С. – Воронеж: Изд-во Воронеж. ун-та, 1968. – 123 с.

Хаваджи Д.Р., КЮІ ОДУВС

ПРАВОВІ ПІДСТАВИ РЕПАТРІАЦІЇ ОСІБ, ДЕПОРТОВАНИХ ЗА НАЦІОНАЛЬНОЮ ОЗНАКОЮ, ДО КРИМСЬКОЇ ОБЛАСТІ УРСР

Статья посвящена проблеме правовых оснований репатриации лиц, депортированных по национальному признаку, в Крымскую область УССР. Автором предложено исследование, на основании соответствующих нормативно-правовых актов, деятельности государственных органов власти по правовому обеспечению национальной репатриации в Автономную Республику Крым в составе Украины.

The article is devoted to problems of law foundation of repatriation of the persons being repatriated according to national indication to the Crimea Ukrainian region. The author suggested the issue of the activity of the state power in law security of the national repatriation to the Autonomous Republic of Crimean in the staff of Ukraine.