

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Одеська юридична академія»

СОЦІАЛЬНО-ПОЛІТИЧНА ТА ПРАВОВА СИСТЕМА УКРАЇНИ В ЦИФРОВУ ЕПОХУ: СУЧАСНІ ВИКЛИКИ

МАТЕРІАЛИ
Міжнародної науково-практичної конференції

Одеса, 22 квітня 2026 року

Том 1

Одеса
2026

УДК 34:004:316.4(477)
С 70

*Рекомендовано до друку вченою радою
Національного університету «Одеська юридична академія»
(протокол № 8 від 23.04.2026 р.)*

За загальною редакцією академіка **С. В. Ківалова**

**С70 Соціально-політична та правова система України в цифрову епоху: сучасні виклики : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 22 квітня 2026 р.) / заг. ред. С. Ківалова ; НУ «Одес. юрид. академія». – Одеса : Фенікс, 2026. – Т. 1. – 704 с.
ISBN 978-617-8763-15-2**

Матеріали конференції узагальнюють результати наукових досліджень і практичних напрацювань учених, фахівців та представників професійних спільнот, виконаних в умовах воєнного часу та глибоких суспільних трансформацій.

У збірнику представлено широкий спектр наукових розвідок і практико-орієнтованих досліджень, що охоплюють актуальні проблеми публічного та приватного права, функціонування держави, судової та правоохоронної системи, а також трансформації суспільних процесів у цифрову епоху. Значну увагу приділено питанням адміністративного, фінансового, конституційного, міжнародного, морського та митного права, а також сучасним викликам у сфері кримінального права, кримінального процесу, криміналістики та оперативно-розшукової діяльності.

Окремі наукові секції присвячені проблемам удосконалення судоустрою, діяльності прокуратури, адвокатури та інших правоохоронних органів, розвитку трудового права і права соціального забезпечення, а також реформуванню цивільного, господарського, земельного, екологічного та енергетичного права. Збірник відображає також міждисциплінарний характер сучасних досліджень, охоплюючи питання філософії права, світових соціально-політичних процесів, соціології та психології, економіки та підприємництва в умовах війни і повоєнного відновлення. Важливе місце посідають дослідження у сфері інформаційних технологій, кібербезпеки, штучного інтелекту та математичного моделювання як ключових чинників забезпечення національної безпеки.

Крім того, у збірнику висвітлено проблематику педагогіки, лінгвістики права, перекладознавства, журналістики, фізичної та військової підготовки здобувачів вищої освіти.

Збірник розрахований на науковців, викладачів, здобувачів вищої освіти та практиків у галузях права, економіки, соціології, психології, політології, інформаційних технологій і суміжних дисциплін.

УДК 34:004:316.4(477)

Відповідальний за випуск професор **М. Р. Аракелян**

Матеріали видано в авторській редакції.

ISBN 978-617-8763-15-2

© НУ «Одеська юридична академія, 2026
© Автори статей, 2026

Зміст

ПРИВІТАННЯ ПРЕЗИДЕНТА НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ», АКАДЕМІКА СЕРГІЯ КІВАЛОВА	16
---	----

СЕКЦІЯ 1. АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ АДМІНІСТРАТИВНОГО ПРАВА ТА ПРОЦЕСУ, ФІНАНСОВОГО ПРАВА

<i>Ківалов Сергій Васильович</i> СПОРИ У СФЕРІ МЕДІА ТА ПРОБЛЕМА ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРОЦЕСУАЛЬНОЇ ФОРМИ	18
<i>Тодошак Олег Володимирович</i> ЗМІНА ВИДУ ТА РОЗМІРУ АДМІНІСТРАТИВНОГО СТЯГНЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНИМ СУДОМ: МЕЖІ ДОПУСТИМОГО ВТРУЧАННЯ.	21
<i>Біла-Тіунова Любов Романівна</i> КАР'ЄРА ЯК БАГАТОВИМІРНЕ СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВЕ ЯВИЩЕ	25
<i>Білоус-Осінь Тетяна Ігорівна</i> ПРАВОПОРУШЕННЯ В СФЕРІ НАУКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ.	29
<i>Голоядова Тетяна Олексіївна</i> ОКРЕМІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ МЕТОДІВ ОПТИМАЛЬНОГО ОПОДАТКУВАННЯ В ПОДАТКОВІЙ СИСТЕМІ УКРАЇНИ	32
<i>Даниленко-Негара Юлія Сергіївна</i> ДО ВИЗНАЧЕННЯ ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ МОБІНГУ (ЦЬКУВАННЯ) В ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ.	34
<i>Закаленко Олена Василівна, Осадчий Анатолій Юрійович</i> АДМІНІСТРАТИВНИЙ ПОЗОВ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАХИСТУ ПРАВ, СВОБОД ТА ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ В ПУБЛІЧНО-ПРАВОВИХ ВІДНОСИНАХ	38
<i>Козачук Діана Анатоліївна</i> САМОКОРЕКЦІЯ АДМІНІСТРАТИВНОГО АКТА: ПРАВОВІ ФОРМИ ТА ОБМЕЖЕННЯ	40
<i>Негара Родіон Віталійович</i> АДМІНІСТРАТИВНІ АКТИ, ЩО СТОСУЮТЬСЯ ВЕЛИКОЇ КІЛЬКОСТІ ОСІБ: ПОНЯТТЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ	44
<i>Назарчук Анастасія Валеріївна</i> ЩОДО ПІДХОДІВ ДО ГРАДАЦІЇ МІЖНАРОДНИХ АНТИДИСКРИМІНАЦІЙНИХ АКТИВ.	47
<i>Панфілов Олег Євгенович</i> ДЕЯКІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПОЛІЦЕЙСЬКОЮ ЮРИСДИКЦІЄЮ В УМОВАХ ДЕМОКРАТИЧНОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ	49
<i>Сідор Михайло Іванович</i> ВІРТУАЛЬНІ АКТИВИ ЯК ОБ'ЄКТ ФІНАНСОВО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ	53
<i>Стрельников Андрій Вікторович</i> ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ «ПРАВОСУБ'ЄКТНІСТЬ» ТА «АНТИКОРУПЦІЙНА СУБ'ЄКТНІСТЬ»	57
<i>Фролова Євгенія Ігорівна</i> ДО ПИТАННЯ ЗАХИСТУ ПРАВА НА ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ В АДМІНІСТРАТИВНОМУ СУДОЧИНСТВІ	60
<i>Глиняний Іван Володимирович</i> ЦИФРОВІЗАЦІЯ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ.	63

ДО ВИЗНАЧЕННЯ ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ МОБІНГУ (ЦЬКУВАННЯ) В ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

З прийняттям (16.11.2022) та набранням чинності (11.12.2022) Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» [1] у чинне національне законодавство України було офіційно введено поняття «мобінг (цькування)» та впроваджено механізм запобігання та протидії йому. З урахуванням предметної спрямованості актів, до яких зазначеним законом внесено зміни (Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) та Закон України «Про колективні договори і угоди»), зрозуміло, що поняття «мобінгу (цькування)» та заходи запобігання та протидії йому встановлюються у законодавстві про працю, з метою упорядкування відносин між працівниками у трудовому колективі та/або з роботодавцем, а також визначенні обов'язків останнього щодо запобігання, протидії, припинення мобінгу (цькування) та відновлення порушених внаслідок його вчинення прав. Поряд з цим, цілком логічно, що це безпосередньо вплинуло й на визначення мобінгу (цькування) в інших сферах, передусім, наближених до сфери праці, зокрема, у сфері державної служби, у тому числі, на законодавчому рівні.

Положення профільного законодавчого акту у сфері державної служби – Закону України «Про державну службу» [2] не визначають мобінгу (цькування). Проте, слід згадати загальне правило, встановлене положеннями ч. 3 ст. 5 Закону України «Про державну службу», згідно з яким дія норм законодавства про працю поширюється на державних службовців у частині відносин, не врегульованих цим Законом [2]. Отже, формально законодавчим підґрунтям для визначення мобінгу (цькування) у державній службі є відповідні положення законодавства про працю.

На рівні підзаконного регулювання майже через три місяці наказом Національного агентства України з питань державної служби (далі – НАДС) від 13.03.2023 № 37-23 [3] було внесено зміни до Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, затверджених наказом НАДС від 05.08.2016 № 158 [4] (далі – Загальні правила), якими встановлено, що: термін «мобінг (цькування)» вживається у значенні, наведеному у положеннях КЗпП України (п. 2 розділу I); визначено обов'язок державних службовців протидіяти мобінгу (цькуванню), вживати заходи, спрямовані на запобігання та його припинення, а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок цього прав (абз. 10 п. 3 розділу II) та негайно повідомляти безпосереднього керівника, керівника вищого рівня (у разі необхідності) якщо стало відомо про загрозу чи фактимобінгу (цькування) (п. 8 розділу II); закріплено, що керів-

ники державних органів та їх структурних підрозділів, мають сприяти створенню комфортної психологічної атмосфери в трудовому колективі та не допускати випадків мобінгу (цькування) (абз. 11 п. 3 розділу II) [3, 4].

Аналіз зазначених змін свідчить про поверхневе регулювання мобінгу (цькування) у державній службі (хоча в протилежному випадку існувала би суперечність положень КЗпП України [5] та Загальних правил, тобто між законом та підзаконним актом), яке обмежується загальними вказівками стосовно заборони мобінгу (цькування), запобігання та протидії йому у сфері державної служби, без конкретизації форм, заходів, а також можливих наслідків та порядку захисту/поновлення порушених прав та інтересів.

Таким чином, фактично мобінг (цькування) у державній службі регулюється положення законодавства про працю, точніше КЗпП України, без врахування специфіки сфери державної служби, що не узгоджується із законодавчим підходом до регулювання відносин цієї сфери, започаткованим Законом України «Про державну службу». Визначення доцільності та ефективності такого підходу до законодавчого регулювання мобінгу (цькування) у державній службі зумовлює необхідність аналізу відповідних положень КЗпП України на предмет їх потенційно можливого застосування до відносин у сфері державної служби.

Якщо офіційне визначення поняття «мобінг (цькування)», наведене у ч. 1 ст. 2² КЗпП України в цілому може бути застосовано до відносин у сфері державної служби, то викладені у положеннях ч. 2 ст. 2² КЗпП України форми психологічного та економічного тиску або форми мобінгу (цькування) для цілей застосування до відносин у сфері державної служби потребують істотного доопрацювання. Наприклад, така форма як нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту у сфері державної служби є малоймовірною, оскільки професійне навчання державних службовців здійснюється постійно, а його забезпечення покладається на орган та НАДС (п. 6 ч. 1 ст. 7, п. 5-8 ч. 3 ст. 13, ст. 48 Закону України «Про державну службу»), а кар'єрне зростання у державній службі реалізується шляхом зайняття вищої посади за результатами конкурсу (ч. 1 ст. 40 Закону України «Про державну службу»); безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень) – з урахуванням оновлення законодавства про державну службу в частині оплати праці та впровадження сталої (посадовий оклад, надбавки за вислугу років та за ранг) та варіативної (премії) заробітної плати, а також гарантійних та компенсаційних виплат (ч. 2 ст. 50 Закону України «Про державну службу») мінімізується вплив безпосереднього керівника на визначення розміру оплати праці державного службовця, а тому і безпідставне позбавлення державного службовця частини виплат; необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу – вимагає конкретизації, оскільки одним із прав державних службовців є право на чітке визначення посадових обов'язків (п. 2 ч. 1 ст. 7 Закону України «Про державну службу»), а інші обов'язки, визначаються у посадовій

інструкції та/або контракті про проходження державної служби, з урахуванням законодавства та положень про структурні підрозділи державних органів (абз. 15 ч. 1 ст. 8 Закону України «Про державну службу»).

Отже, форми мобінгу (цькування), визначені ч. 2 ст. 2² КЗпП України, не враховують положень законодавства про державну службу та передбачених ним процедур вступу, проходження та припинення державної служби.

Окремої уваги потребує положення ч. 5 ст. 2² КЗпП України, яким передбачається право осіб, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), звернутися із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю (Державну службу України з питань праці), та/або до суду [5].

Центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, а також здійснює функціональне управління державною службою є НАДС. У свою чергу, Державна служба України з питань праці повноважень у сфері державної служби немає, у зв'язку з чим позбавлена можливості ефективно реагувати на випадки мобінгу (цькування) у сфері державної служби. З урахуванням цього, досудовий захист прав та інтересів державних службовців у випадку мобінгу (цькування) також повинен здійснюватися НАДС.

Визначення юрисдикційної належності суду, до якого має право звернутися особа, яка вважає, що зазнала мобінгу (цькування), відсутнє. Проте, враховуючи, що саме до юрисдикції адміністративних судів належить вирішення справ у спорах з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби (п. 2 ч. 1 ст. 19 Кодексу адміністративного судочинства України [6]), очевидно, що звернення до суду державних службовців, які вважають, що зазнали мобінгу (цькування), здійснюється за правилами адміністративного судочинства.

Підсумовуючи викладене, варто зазначити, що проблематика запобігання та протидії мобінгу (цькування) є актуальною і для сфери державної служби, правове регулювання якого має ґрунтуватись на загальному розумінні мобінгу (цькування), але й враховувати специфічні характеристики державної служби як діяльності діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави, а також принципи державної служби. На теперішній час запобігання та протидії мобінгу (цькування) у державній службі врегульовано виключно положеннями законодавства про працю (КЗпП України), без врахування специфіки відносин у сфері державної служби. Здійснена на рівні підзаконного регулювання спроба поверхневого врегулювання запобігання та протидії мобінгу (цькування) у Загальних правилах підтверджує цей висновок.

Встановлено, що правове регулювання запобігання та протидії мобінгу (цькування) у державній службі повинно здійснюватися положеннями законодавства про державну службу та наданням НАДС відповідних повноважень, оскільки лише у таким чином видається можливим забезпечити максимальну

ефективність заходів запобігання, протидії та припинення мобінгу (цькуванню) у сфері державної служби.

Список використаних джерел:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 16.11.2022 № 2759-IX. Дата оновлення: 16.11.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text> (дата звернення 03.04.2026).

2. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. Дата оновлення: 11.03.2026. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#top> (дата звернення 03.04.2026).

3. Про внесення змін до Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: наказ Національного агентства України з питань державної служби від 13.03.2023 № 37-23. Дата оновлення: 11.04.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0534-23#Text> (дата звернення 03.04.2026).

4. Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: Національного агентства України з питань державної служби від 05.08.2016 № 158. Дата оновлення: 28.10.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16#Text> (дата звернення 03.04.2026).

5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. Дата оновлення: 01.01.2026. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#top> (дата звернення 03.04.2026).

6. Кодекс адміністративного судочинства України від 06.07.2005 № 2747-IV. Дата оновлення: 01.01.2026. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#top> (дата звернення 03.04.2026).

Ключові слова: державна служба, мобінг (цькування), етика, правила етичної поведінки, сфера державної служби, законодавство про державну службу, законодавство про працю.

Key words: stateservice, mobbing, ethics, rulesofethicalbehavior, stateservicesphere, stateservicelegislation, laborlegislation.