

ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ЗА ВЧИНЕННЯ АМОРАЛЬНОГО ПРОСТУПКУ

Якушев Ігор Михайлович,

orcid.org/0000-0001-8947-3848

кандидат юридичних наук, доцент,

доцент кафедри цивільно-правових дисциплін

Волинського національного університету імені Лесі Українки



Стаття присвячена визначенню кола працівників, які виконують виховну функцію, з'ясуванню змісту їх правового статусу, можливості застосування заходів примусу за невиконання ними трудових обов'язків та вчинення інших неправомірних дій, пов'язаних з особливостями здійснення трудової функції. На основі аналізу законодавства та судової практики визначено ознаки аморального проступку, зокрема несумісного з продовженням працівником роботи, пов'язаної з виконанням виховних функцій.

Здійснення працівником виховних функцій вимагає від нього не лише належного виконання трудових обов'язків, але й власної поведінки (як у робочий час так і за його межами), що відповідає моральним засадам суспільства. Виконання виховних функцій працівником може бути передбачено законами, підзаконними, у тому числі локальними, нормативними актами або трудовим договором. На думку автора, до суб'єктів, робота яких пов'язана з виконанням виховних функцій, належать не лише педагогічні, науково-педагогічні чи наукові працівники, але й всі інші, які знаходяться у трудових правовідносинах з роботодавцем, статутом якого передбачено виховання, навчання чи розвиток підростаючого покоління.

Аморальним проступком є винне діяння, що суперечить загальноприйнятим нормам і правилам, порушує моральні засади суспільства, моральні цінності, які склалися у суспільстві, і суперечить змісту трудової функції. Несумісність вчиненого працівником, який здійснює виховні функції, аморального проступку з продовженням роботи, повинна ґрунтуватися на сукупності фактичних даних, зокрема, конкретних обставинах вчинення проступку, психічного ставлення працівника до вчинюваного діяння та його наслідків, наступна поведінка працівника, сприйняття діяння суспільством, і в першу чергу особами, щодо яких здійснюється виховна функція.

Ключові слова: трудові відносини, трудова функція, працівник, аморальний проступок, звільнення з роботи.

Yakushev Ihor. Termination of employment for committing immoral misconduct

The article is devoted to defining the circle of employees who perform educational functions, clarifying the content of their legal status, the possibility of applying coercive measures for failure to perform their labor duties and committing other unlawful actions related to the specifics of the performance of the labor function. Based on the analysis of legislation and judicial practice, signs of immoral misconduct are identified, in particular those incompatible with the employee's continuation of work related to the performance of educational functions.

The performance of educational functions by an employee requires him not only to properly perform his labor duties, but also requires his own behavior (both during working hours and outside of them), which meets the moral principles of society. The performance of educational functions by an employee may be provided for by laws, by-laws, including local, regulatory acts or an employment contract. In the author's opinion, subjects whose work is related to the performance of educational functions include not only pedagogical, scientific-pedagogical or scientific workers, but also all others who are in labor relations with an employer whose charter provides for the upbringing, training or development of the younger generation.

An immoral offense is a guilty act that contradicts generally accepted norms and rules, violates the moral principles of society, moral values that have developed in society, and contradicts the content of the labor function. The incompatibility of an immoral offense committed by an employee performing educational functions with the continuation of work must be based on a set of factual data, in particular, the specific circumstances of the offense, the employee's mental attitude to the committed act and its consequences, the employee's subsequent behavior, the perception of the act by society, and primarily by the persons in respect of whom the educational function is performed.

Key words: labor relations, labor function, employee, immoral misconduct, dismissal from work.

Реалізація людиною конституційного права на працю переважно здійснюється шляхом вступу у трудові правовідносини, підставою виникнення яких є трудовий договір. Згідно статті 21 Кодексу Законів про працю України (далі – КЗпП), трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [1].

Серед обов'язкових умов трудового договору і, на нашу думку, найважливішою для працівника, є визначена у трудовому договорі умова про виконання роботи, тобто про трудову функцію працівника.

Як правило, трудова функція працівника визначається посадою, зазначеною відповідно до Національного класифікатора України «Класифікатор професій», призначеного для застосування центральними органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, Федерацією роботодавців України, всіма суб'єктами господарювання під час запису про роботу у трудові книжки працівників [2].

Досягнувши домовленості про виконання певної роботи, роботодавець у наказі про прийняття на роботу зазначає посаду, на яку приймається працівник. Важливим, при цьому, є здатність працівника виконувати завдання та обов'язки відповідної роботи. Така здатність досягається внаслідок реалізації освітніх, освітньо-професійних або освітньо-наукових програм і підтверджується документом про здобуту кваліфікацію. Отже, необхідною умовою зайняття певної посади є ком-

петентність працівника, тобто динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну діяльність.

Згідно пункту 21 частини 1 статті 1 Закону України «Про освіту» педагогічна діяльність – це «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» [3]. Як видно з наведеного визначення, зазначена діяльність спрямована не лише на навчання особистості, але й на її виховання та розвиток. Саме тому законодавство передбачає особливі вимоги до осіб, які здійснюють чи будуть здійснювати педагогічну діяльність. Такі вимоги стосуються не лише професійних знань, вмінь і навичок, але й особистих якостей людини.

Професійний стандарт «Вчитель закладу загальної середньої освіти», затверджений наказом Міністерства освіти і науки України від 29 серпня 2024 року № 1225, у описі трудових функцій зазначає, що цілісність процесу навчання, виховання та розвитку здобувачів освіти забезпечується наявністю у вчителя/вчительки компетентностей, необхідних для виконання всіх трудових функцій на таких ціннісних орієнтирах:

- повага до особистості здобувача освіти й визнання пріоритету його зацікавлень, досвіду, власного вибору, прагнень, ставлення у визначенні мети та організації освітнього процесу, підтримка пізнавального інтересу й наполегливості;

- забезпечення рівного доступу до освіти кожного здобувача освіти без

будь-яких форм дискримінації учасників освітнього процесу на засадах інклюзивності й безбар'єрності;

- формування нетерпимості до корупції, дотримання принципів академічної доброчесності у взаємодії учасників освітнього процесу та організації всіх видів навчальної діяльності;

- становлення вільної особистості здобувача освіти, підтримка його самостійності, підприємливості, ініціативності, впевненості в собі;

- розуміння важливості розвитку мислення й пошанування істини;

- формування культури здорового способу життя здобувача освіти, створення умов для забезпечення його гармонійного фізичного та психічного розвитку, добробуту;

- створення безпечного, вільного від насильства й цькування освітнього середовища, у якому забезпечено атмосферу довіри;

- плекання в здобувачів освіти любові до рідного краю, відповідального ставлення до довкілля;

- утвердження людської гідності, чесності, милосердя, доброти, справедливості, співпереживання, взаємоповаги і взаємодопомоги, поваги до прав і свобод людини, здатності до конструктивної взаємодії здобувачів освіти між собою та з дорослими;

- формування в здобувачів освіти, громадянської активності та стійкості, патріотизму, поваги до культурних цінностей українського народу, його історико-культурного надбання і традицій, державної мови;

- формування української національної та громадянської ідентичності, готовності до захисту незалежності й територіальної цілісності України, конституційних засад державного ладу, національних інтересів і суспільно-державних (національних) цінностей України;

- формування готовності здобувачів освіти виявляти свою громадянську позицію, що передбачає вміння аналізувати суспільне життя й ідентифікувати себе з українською нацією, суспільством, обстоювати права й свободи українського народу, готовності бути залученими до діяльності у сфері безпеки та оборони України [4].

Забезпечення цих цінностей вимагає від вчителя не лише професійних знань і вмінь, здатності їх застосовувати у процесі своєї трудової діяльності, але й власним прикладом показувати необхідність і значення їх для кожної людини, стати взірцем дотримання правил суспільного життя для здобувачів освіти. Саме тому Закон України «Про освіту» покладає на педагогічних, науково-педагогічних і наукових працівників обов'язок дотримуватися академічної доброчесності в освітньому процесі та науковій діяльності, педагогічної етики, поважати гідність, права, свободи і законні інтереси всіх учасників освітнього процесу, настановленням і особистим прикладом утверджувати повагу до суспільної моралі та суспільних цінностей, зокрема правди, справедливості, патріотизму, гуманізму, толерантності, працелюбства (ч. 2 ст. 54).

Аналіз зазначеного законодавства дозволяє зробити висновок, що педагогічні, науково-педагогічні і наукові працівники, укладаючи трудовий договір і вступаючи у трудові відносини, де обов'язками працівника є навчання, виховання та розвиток здобувачів освіти, повинні не лише належно виконувати трудові обов'язки, але й дотримуватися вимог законодавства щодо власної поведінки. Обов'язки працівників щодо виконання роботи та поведінки у побуті можуть бути зазначені і в інших нормативних актах, зокрема локальних, актах застосування норм права та передбачатися умовами трудового договору.

За невиконання трудових обов'язків педагогічні, науково-педагогічні і наукові працівники можуть бути притягнуті роботодавцем до дисциплінарної відповідальності. Підставами такої відповідальності є вчинення дисциплінарного проступку – винне протиправне невиконання чи неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків [5].

Стаття 147 КЗпП передбачає два види дисциплінарних заходів стягнення: догану і звільнення. Звільнення, як дисциплінарне стягнення, може застосовуватися за систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового

розпорядку (п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП), прогул без поважних причин (п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП), появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння (п. 7 ч. 1 ст. 40 КЗпП), вчинення за місцем роботи викрадення (в тому числі дрібного) майна роботодавця (п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП), а також одноразове грубе порушення трудових обов'язків окремими працівниками (п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП) [6]. У всіх інших випадках порушення трудової дисципліни роботодавець може оголосити працівнику лише догану.

Педагогічні, науково-педагогічні та наукові працівники перебувають в особливому правовому статусі, обумовленому виконанням специфічних функцій, значну роль серед яких займають особистісні якості. Зважаючи на такі вимоги, КЗпП, крім перерахованих вище підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, передбачає їх звільнення за вчинення аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи (п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП). Проте, зазначений пункт не вказує, що суб'єктом звільнення є педагогічний, науково-педагогічний чи науковий працівник. За аморальний проступок може бути звільнено будь-якого працівника, який виконує виховні функції.

Виконання виховних функцій працівником може бути передбачено законами (наприклад, Закон України «Про освіту»), підзаконними нормативними актами (наприклад, Професійним стандартом «Вчитель закладу загальної середньої освіти»), локальними нормативними актами (правилами внутрішнього розпорядку, посадовими інструкціями тощо). Такий обов'язок може бути додатковою умовою трудового договору. Перераховане вище дає підстави вважати, що суб'єктом звільнення за п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП є працівник, трудова функція якого передбачає виконання виховних функцій відповідно до вимог законодавства, локальних актів або трудового договору.

На практиці визначення належності чи неналежності працівника до суб'єкта, який здійснює виховні функції, викликає певні труднощі. Так, розглядаючи справу № 522/24585/17 про звільнення за аморальний проступок, несумісний з продовженням даної роботи з посади професора, проректора з наукової

роботи і міжнародних зв'язків, Приморський районний суд м. Одеси у рішенні від 09 листопада 2018 року зазначив, що у діях працівника вбачається наявність аморального проступку як винного діяння, що суперечить загальноприйнятим нормам і правилам, порушує моральні звичаї суспільства, моральні цінності, які склалися в суспільстві, і суперечить змісту його трудової функції. Проте, «посада проректора Одеського державного аграрного університету не передбачає виховної роботи зовсім, що підтверджується типовою посадовою інструкцією, яка діє в Одеському державному аграрному університеті», а тому звільнення з цієї посади за п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП є незаконним. Оскільки проректор працював за сумісництвом на посаді професора, його звільнення за п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП з цієї посади відповідає чинному законодавству [7].

Постановою Одеського апеляційного суду у цій справі від 16 квітня 2019 року рішення Приморського районного суду м. Одеси скасовано з підстав не доведеності вчинення аморального проступку, несумісного з продовженням роботи. При цьому, апеляційний суд вказав, що навіть у разі скоєння працівником аморального проступку під час виконання ним посади проректора, він не міг бути звільнений з посади за п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, оскільки у цей період не був суб'єктом, який міг бути звільненим за даною підставою [8].

Розглядаючи касаційну скаргу, Верховний Суд зазначив, що суд апеляційної інстанції помилково вважав, що посада проректора з наукової роботи та міжнародних зв'язків не належить до посад, яким встановлено обов'язок здійснювати виховну функцію. Застосувавши пункт 2 частини першої статті 52 Закону України «Про освіту», пункт 1 частини першої статті 52 і положення статті 55 Закону України «Про вищу освіту», Верховний Суд зробив висновок, що посада проректора з наукової роботи та міжнародних зв'язків відноситься до науково-педагогічних працівників, а тому працівник, який займав таку посаду підлягає звільненню з підстав, передбачених пунктом 3 частини першої статті 41 КЗпП України [9].

З'ясувавши суб'єкта звільнення необхідно визначити зміст аморального проступку, тобто який проступок вважається аморальним, які дії будуть вважатися аморальними і які критерії розмежування аморального проступку на сумісного і не сумісного з продовженням даної роботи.

Аморальний проступок є оціночною категорією, а тому в законодавстві його визначення немає. Верховний Суд вважає, що аморальним проступком є винне діяння, що суперечить загальноприйнятим нормам і правилам, порушує моральні засади суспільства, моральні цінності, які склалися в суспільстві, і суперечить змісту трудової функції, дискредитуючи службово-виховні, посадові повноваження відповідного кола осіб. Аморальним проступком слід вважати появу в громадських місцях у нетверезому стані, нецензурну лайку, бійку, поведінку, що принижує людську гідність тощо [10].

Аналіз судових рішень у справах, предметом розгляду яких було звільнення з роботи за вчинення аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи, дозволяє зробити висновок, що переважно підставою звільнення працівників були дії, вчинені на роботі у робочий час. Крім того, суди наголошували, що вчинення аморального проступку повинно бути підтверджено конкретними фактами, а не загальною оцінкою поведінки працівника. Важливою є також та обставина, що вчинений аморальний проступок має наслідком неможливість виконання роботи, пов'язаної з навчанням і вихованням. Саме тому суди звертають значну увагу на те, чи були присутні здобувачі освіти при вчиненні аморального проступку або чи стало загальновідомим його вчинення.

Аналіз практики розгляду Верховним Судом касаційних скарг у спорах, предметом розгляду яких було оскарження рішення про звільнення з роботи за п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП, дозволяє зробити висновок, що аморальними проступками, несумісними з продовженням виконання виховних функцій, переважно були агресивна поведінка до оточуючих, застосування психологічного тиску, приниження честі та гідності, зневажливе ставлення та образи учнів і працівників, застосування до них фізичної сили, у тому числі нанесення тілесних ушкоджень [11, 12, 13, 14, 15].

Аморальним проступком визнано судами також сприяння окремим студентам університету у вирішенні їх проблем з навчанням за грошову винагороду [16]. Особливістю таких дій є те, що вони вчинялися за місцем роботи і щодо тих осіб, виховання яких є обов'язком порушника моральних норм або працівників одного трудового колективу.

Поряд з діями, вчиненими за місцем роботи, до аморальних проступків, несумісних з продовженням роботи, відносяться також дії, вчинені за її межами. Зокрема, це порушення громадського порядку, фото та відео еротико порнографічного характеру за участю особи, обов'язком якої є здійснення виховних функцій, перевищення своїх повноважень, з'ясування особистих питань з використанням свого посадового становища тощо. [17, 18, 19].

При цьому, судами особлива увага зверталася на те, чи відомо про вчинення аморального проступку особам, щодо яких здійснюється функція виховання. У зв'язку з цим, можна зробити висновок, що вчинення аморального проступку не за місцем виконання трудових функцій, на думку суду, буде вважатися таким, який унеможливує виконання роботи, пов'язаної з вихованням, якщо про цей проступок стало відомо особам, щодо яких здійснюється виховна функція. І, навпаки, якщо про аморальний проступок невідомо особам, щодо яких здійснюється виховна функція, і про нього вони не можуть дізнатися з вільно доступних джерел, то він не буде вважатися таким, що не сумісний з продовженням роботи. На нашу думку, таке твердження є помилковим, оскільки достеменно з'ясувати, чи відомо особам, щодо яких працівник здійснює виховну функцію, про вчинення аморального працівником вкрай складно і переважно неможливо. Тому дана обставина, на нашу думку, не повинна бути визначальною при вирішенні питання про можливість чи неможливість продовження роботи, пов'язаної з виконанням виховної функції.

Варто звернути увагу і на випадки, коли суди при розгляді конкретних справ робили висновок про відсутність підстав для звільнення працівника за п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП. Зокрема, не є аморальним проступком несумісним з продо-

вженням роботи, пов'язаної з виховними функціями, факт присутності під час конфлікту інших працівників, виклику працівників поліції до закладу освіти, якщо відсутній причинно-наслідковий зв'язок між викликом вказаних служб та поведінкою особи [20].

Підставами визнання неправомірності звільнення за аморальний проступок, несумісний з продовженням роботи, переважно були загальна оцінка аморальної та неетичної поведінки особи, не підтверджена конкретними фактами (не встановлено дати скоєння аморального проступку, об'єктивної сторони проступку, його протиправності та зовнішнього вираження тощо), неповне з'ясування обставин справи (наприклад, відсутність у справі дослідження контракту та не з'ясування, чи директор відповідно до контракту виконує виховні функції, чи належить його посада до суб'єктів, які можуть бути звільнені відповідно до пункту 3 статті 41 КЗпП за вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи [21].

Проаналізувавши законодавство та практику його застосування судами, можна зробити висновки, що для звільнення за п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП необхідним є наступне.

По-перше, трудові обов'язки працівника, визначені трудовим договором і нормативними актами, повинні передбачати виконання ним виховної функції. На це звертають увагу всі суди, які розглядають справи

про звільнення за аморальний проступок.

Виховна функція працівника передбачає здійснення цілеспрямованого впливу на особистість шляхом викладу матеріалу, діалогу, а також особистим прикладом, своєю поведінкою утверджувати повагу до суспільної моралі та суспільних цінностей. А оскільки виховання здійснюється у колективі, значний вплив на формування світогляду особи має не лише поведінка особи, обов'язком якої є здійснення виховної функції, але й поведінка інших осіб трудового колективу, і в першу чергу, старших. Тому, на нашу думку, вчинення аморального проступку будь-яким працівником установи, статутними завданнями якої є виховання, повинно засуджуватися суспільством, а за певних умов може бути підставою для звільнення з роботи.

По-друге, помилковими, на нашу думку, є висновки судів, які несумісність аморального проступку з продовженням здійсненням виховних функцій пов'язують лише з присутністю здобувачів освіти при вчиненні аморального проступку чи можливістю довідатися про його вчинення. Несумісність вчиненого працівником, який здійснює виховні функції, аморального проступку з продовженням роботи, повинна ґрунтуватися на сукупності фактичних даних, зокрема, конкретних обставинах вчинення проступку, психічного ставлення працівника до вчинюваного діяння та його наслідків, наступна поведінка працівника, сприйняття діяння суспільством, і в першу чергу особами, щодо яких здійснюється виховна функція.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Кодекс законів про працю України : затв. Законом Верховної Ради Української РСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII / Верховна Рада Української РСР. *Відомості Верховної Ради Української РСР*. 1971. додаток до № 50. Ст. 375.
2. Національний класифікатор України «Класифікатор професій»: затверджено та надано чинності наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28.07.2010 р. № 327. *База даних «Законодавство України»*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10> (дата звернення: 10.02.2026).
3. Про освіту: Закон України від 05 вересня 2017 р. № 2148-VIII / *Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 38-39. Ст. 380.
4. Професійний стандарт «Вчитель закладу загальної середньої освіти»: затверджено наказом Міністерства освіти і науки України від 29 серпня 2024 р. № 1225. URL: <https://mon.gov.ua/npa/pro-zatverdzhennia-profesiinoho-standartu-vchytel-zakladu-zahalnoi-serednoi-osvity> (дата звернення: 10.02.2026).
5. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенко). Харків: 2022. 376 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/07/27/Trudove.pravo.Ukrayiny.26.07.2022.pdf>. (дата звернення: 10.02.2026).

6. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9. База даних «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92> (дата звернення: 10.02.2026).

7. Рішення Приморського районного суду м. Одеси від 09 листопада 2018 року у справі № 522/24585/17. База даних «Єдиний державний реєстр судових рішень». URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/77976039> (дата звернення: 10.02.2026).

8. Постанова Одеського апеляційного суду від 16.04.2019 року у справі № 522/24585/17. База даних «Єдиний державний реєстр судових рішень». URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/81370944> (дата звернення: 10.02.2026).

9. Постанова Верховного Суду від 03 лютого 2021 року у справі № 522/24585/17. База даних «Єдиний державний реєстр судових рішень». URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/95067115> (дата звернення: 10.02.2026).

10. Постанова Верховного Суду від 28 лютого 2024 року у справі № 458/394/22. База даних «Єдиний державний реєстр судових рішень». URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117624209> (дата звернення: 10.02.2026).

11. Рішення Тарутинського районного суду Одеської області від 09 березня 2022 року у справі № 514/171/21. База даних «Єдиний державний реєстр судових рішень». URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103655869> (дата звернення: 10.02.2026).

12. Рішення Бориспільського міськрайонного суду Київської області від 17 лютого 2021 року у справі № 359/11572/19. База даних «Єдиний державний реєстр судових рішень». URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/95230107> (дата звернення: 10.02.2026).

13. Рішення Шевченківського районного суду м. Києва від 15 вересня 2020 року у справі № 761/6888/19. База даних «Єдиний державний реєстр судових рішень». URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92642789> (дата звернення: 10.02.2026).

14. Рішення Автозаводського районного суду м. Кременчука від 09 серпня 2021 року у справі № 524/3625/20. База даних «Єдиний державний реєстр судових рішень». URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/99012902> (дата звернення: 10.02.2026).

15. Рішення Могилів-Подільського міськрайонного суду Вінницької області від 16 січня 2020 року у справі № 138/1966/18. База даних «Єдиний державний реєстр судових рішень». URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87154389> (дата звернення: 10.02.2026).

16. Постанова Одеського апеляційного суду від 27.05.2021 року у справі № 522/15183/17. База даних «Єдиний державний реєстр судових рішень». URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97462610> (дата звернення: 10.02.2026).

17. Рішення Тарутинського районного суду Одеської області від 09 березня 2022 року у справі № 514/171/21. База даних «Єдиний державний реєстр судових рішень». URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103655869> (дата звернення: 10.02.2026).

18. Рішення Шевченківського районного суду м. Києва від 15 вересня 2020 року у справі № 761/6888/19. База даних «Єдиний державний реєстр судових рішень». URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92642789> (дата звернення: 10.02.2026).

19. Рішення Білоцерківського міськрайонного суду Київської області від 08 серпня 2022 року у справі № 357/4897/20. База даних «Єдиний державний реєстр судових рішень». URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105699869> (дата звернення: 10.02.2026).

20. Рішення Білоцерківського міськрайонного суду Київської області від 03 березня 2021 року у справі № 357/4896/20. База даних «Єдиний державний реєстр судових рішень». URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/95495068> (дата звернення: 10.02.2026).

21. Рішення Верховного Суду України від 22 березня 2017 року у справі № 757/4906/15-ц. База даних «Єдиний державний реєстр судових рішень». URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/65627377>. (дата звернення: 10.02.2026).

Дата першого надходження статті до видання: 10.02.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 05.03.2026

Дата публікації (оприлюднення) статті: 08.05.2026



Стаття поширюється на умовах ліцензії відкритого доступу (CC BY 4.0)