УДК 34
З-12

*Рекомендовано до друку Вченою радою Вищого навчального приватного закладу «Дніпровський гуманітарний університет» (протокол від 27.07.2026 № 13).*

**З-12 Забезпечення правопорядку та протидії злочинності в Україні та у світі: проблеми та шляхи їх вирішення :** матер. VI Міжнар. наук.-практ. конф. (Дніпро, 05 черв. 2026 р.). Дніпро : ВНПЗ «Дніпровський гуманітарний університет», 2026. 242 с.

Збірник конференції містить матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції «Забезпечення правопорядку та протидії злочинності в Україні та у світі: проблеми та шляхи їх вирішення» (05.06.2026), у роботі якої взяли участь представники закладів вищої освіти, наукових установ, правоохоронних органів, недержавних установ України та іноземних держав.

Матеріали науково-практичної конференції надруковані в авторській редакції.

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ

докт. юрид. наук, проф. **Олег КИРИЧЕНКО** (*голова);* канд. юрид. наук, доц. **Олександр ХРИСТОВ** (*заст. голови);* канд. юрид. наук, доц. **Тетяна АЛФЬОРОВА**; докт. юрид. наук, доц. **Вадим ДАВИДЮК**; канд. юрид. наук **Сергій ДУБОВ**; докт. юрид. наук, проф**. Євген ЛЕГЕЗА**; канд. юрид. наук, доц. **Тетяна ЛЕЖНЄВА**; докт. юрид. наук, проф. **Вадим НЕГОДЧЕНКО**; канд. юрид наук, доц. **Станіслав ЧЕРНОП'ЯТОВ**; **Андрій МІРОШНИК** *(секретар).*

**ISBN 978-617-8981-32-7**

© ВНПЗ ДГУ, 2026
© Автори, 2026

**Борисенко С.І.**
ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ ПРАВ ВЛАСНОСТІ ПРИ УКЛАДЕННІ ДОГОВОРІВ ДАРУВАННЯ ТА ДОВІЧНОГО УТРИМАННЯ У КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВОПОРЯДКУ… 198

**Дюкарєв М.В.**
АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ……... 202

**Лисенко Б. О., Куцик К. В.**
ЦИФРОВІЗАЦІЯ ЦИВІЛЬНОГО СУДОЧИНСТВА ЯК ГАРАНТІЯ ПРАВОПОРЯДКУ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ……. 205

**Бунчужна В.Є., Логінова М.В.**
НІКЧЕМНІ ПРАВОЧИНИ ТА ЇХ ПРАВОВІ НАСЛІДКИ У КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВОПОРЯДКУ……. 208

**Лежнєва Т.М., Черноп'ятов С.В.**
ЗАХОДИ СУДУ ЩОДО ПРИМИРЕННЯ ПОДРУЖЖЯ У ПРОЄКТІ ЦИВІЛЬНОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ (№ 15150)…….. 211

**Черноп'ятов С.В., Лежнєва Т.М.**
ТРИВАЛІСТЬ ВІДСУТНОСТІ НА РОБОТІ ЯК КВАЛІФІКУЮЧА ОЗНАКА ПРОГУЛУ: НОВЕЛИ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ……... 215

**Шевченко А.А., Біла А.В.**
СПАДКОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ З ІНОЗЕМНИМ ЕЛЕМЕНТОМ У ПРАКТИЦІ ЮРИДИЧНИХ КЛІНІК: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПРАВОВОГО СУПРОВОДУ……. 219

**Буряк Д.М., Біла А.В.**
ЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЗОВНІШНЬОГО ВИГЛЯДУ ЮРИСТА ПІД ЧАС ПРОВАДЖЕННЯ ПРАВНИЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ……. 222

**Біла А.В., Векшин І.І.**
ЗАХИСТ ПРАВ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ У ПОРЯДКУ ГОСПОДАРСЬКОГО СУДОЧИНСТВА: ПРОБЛЕМИ ПРАКТИКИ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ……..... 225

**Біла А.В., Коссович А.О.**
ЗЕМЕЛЬНО-ПРАВОВІ МЕХАНІЗМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВОПОРЯДКУ ТА ПРОТИДІЇ ПРАВОПОРУШЕННЯМ У СФЕРІ ЗЕМЕЛЬНИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ…….. 229

**Танких Д.В., Булгакова Ю.М.**
МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД МОДЕРНІЗАЦІЇ СИСТЕМ ЕКСТРЕНОЇ ДОПОМОГИ НАСЕЛЕННЮ……... 231

Тому пропонується правове регулювання **Примирення** будувати навколо ідеї принципової допустимості **Примирення** та вжиття **Заходів** виключно за наявності вільної згоди кожного із подружжя.

***Список використаних джерел та літератури:***

1. Сімейний кодекс України від 10.01.2002 № 2947-III. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14

2. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 № 1618-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15

3. Проєкт Цивільного кодексу України № 15150 від 09.04.2026 (редакція 09.04.2026). URL: https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69837 ; https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/pubFile/3405381

4. Лежнєва Т.М. Обмеження розірвання шлюбу: до постановки проблеми. *Забезпечення правопорядку та протидії злочинності в Україні та у світі: проблеми та шляхи їх вирішення*: матер. II Міжнар. наук.-практ. конф. (Дніпро, 17 черв. 2022 р.). Дніпро : ВНПЗ «Дніпровський гуманітарний університет». 203 с. С. 188–192.

5. Лежнєва Т.М. Лібералізація позовного розірвання шлюбу: досягнення і перспективи. *Забезпечення правопорядку та протидії злочинності в Україні та у світі: проблеми та шляхи їх вирішення*: матер. V Міжнар. наук.-практ. конф. (Дніпро, 27 черв. 2025 р.). Дніпро : ВНПЗ «Дніпровський гуманітарний університет». 2025. 237 с. С. 219–222.

**Черноп'ятов Станіслав Володимирович**
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри права
Дніпровського гуманітарного університету
ORCID: 0000-0003-4209-5215
**Лежнєва Тетяна Миколаївна**
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри права
Дніпровського гуманітарного університету
ORCID: 0000-0001-7823-9132

## ТРИВАЛІСТЬ ВІДСУТНОСТІ НА РОБОТІ ЯК КВАЛІФІКУЮЧА ОЗНАКА ПРОГУЛУ: НОВЕЛИ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Поняття прогулу, його юридичний склад як дисциплінарного правопорушення є доволі усталеним як у законодавстві, так і у практиці його застосування. Особливо це стосується темпоральної характеристики прогулу. Відповідно до п. 4 ст. 40 Кодексу законів про працю України [1], трудовий договір може бути розірваний роботодавцем у випадку прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин. Відповідно до п. 24 постанови Пленуму Верховного Суду

України від 06.11.1992 № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» [2], згідно з п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП прогулом визнається «відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин». Актуальність такого тлумачення підтверджується систематичним його застосуванням Верховним Судом із посиланням на цю постанову Пленуму Верховного Суду України.

Тому здебільшого на практиці спірними аспектами прогулу, які отримують відображення, у т.ч., у висновках Верховного Суду, є: 1) оцінка поважності тих чи інших причин відсутності на роботі за тих чи інших обставин; 2) питання гарантій та процедур щодо фіксування прогулу та наступного звільнення працівника за прогул; 3) питання судового доказування.

І тому досить неочікуваним виявився висновок Верховного Суду, висловлений у постанові від 02.12.2025 у справі № 398/3043/23 [3] та включений до тематичного огляду судової практики [4, с. 7–8], – про те, що самовільне залишення вчителем учнів без нагляду та непроведення запланованих уроків вважається прогулом без поважних причин, незалежно від того, що тривалість такої відсутності була меншою за три години, оскільки це є грубим порушенням обов'язків педагогічного працівника та створює загрозу для життя і здоров'я дітей [4,с. 7] (далі – **Висновок**).

За обставинами справи, педагогічний працівник був звільнений за прогул. Фактичною підставою звільнення була його відсутність на роботі, коли він мав провести два уроки. У цей день, відповідно до графіку роботи, робочий час працівника становив всього 2 години.

Верховний Суд виснував, що дії працівника були правильно кваліфіковані роботодавцем як прогул, і мотивував цей висновок так: (1) хоча «тривалість робочого часу позивача 17 травня 2023 року становила всього 2 години» однак «вочевидь, що цей час не є робочим часом протягом дня, так як для педагогічного працівника робочим часом є не лише проведення уроку/уроків, а й інше педагогічне навантаження»; (2) «навіть в ці 2 години позивач не проводив уроки з учнями, самовільно залишив учнів без нагляду, не виконував свої безпосередні трудові функції (ведення уроків), а такі його дії створюють особливу суспільну небезпеку, оскільки відсутність вчителя на запланованих уроках ставить під загрозу життя і здоров'я дітей, які залишились без нагляду відповідальної особи, порушує дисципліну та безпеку освітнього процесу, що є грубим порушенням обов`язків педагогічного працівника»; (3) «позивач жодних дій для правового вирішення питання відсутності на роботі не вчинив, не звернувся до роботодавця із заявами про надання йому відпустки зі збереженням чи без збереження заробітної плати».

Тобто, Верховний Суд: (1) вважав, що у певний день педагогічний працівник може вчинити прогул не лише стосовно робочого часу, який є абсолютно визначеним графіком роботи (планом, розкладом тощо) на цей день, але і щодо абстрактного «іншого, окрім проведення уроків,

педагогічного навантаження»; (2) надав правового значення співвідношенню тривалості гіпотетичного прогулу та загальної тривалості роботи у відповідний день; (3) надав правового значення наслідкам гіпотетичного прогулу; (4) надав правового значення поведінці працівника щодо «вирішення питання відсутності на роботі».

Вважаємо, що **Висновок** та його мотивування є дискусійними з огляду на наступне.

1. Особливістю трудової функції педагогічних працівників та її обліку є те, що стосовно одних видів робіт конкретний проміжок часу (день, години, хвилини) для їх безпосереднього виконання встановлений локальними актами та ухваленими на їх основі планами, графіками, розкладами (це передусім навчальні заняття, інші види робіт, які передбачають синхронну взаємодію зі здобувачами чи іншими особами); стосовно ж інших видів робіт застосовується підсумований облік робочого часу, масштабами якого можуть бути тижні, місяці, чверті, квартали, триместри, семестри, навчальний рік, календарний рік тощо.

Тому висновок суду про те, що, будь-який робочий день педагогічного працівника, окрім запланованих на нього навчальний занять або інших передбачених планами, графіками, розкладами робіт, обов'язково включає фактичне виконання певної частини іншого педагогічного навантаження, не відповідає ані специфіці трудової функції працівників освіти, ані відповідному правовому регулюванню.

2. Темпоральна характеристика прогулу виражена в законі у абсолютному (більше трьох годин на робочий день), а не у відносному (напр., «більше 3/8 робочого часу на робочий день») масштабі. Тому співвідношення тривалості гіпотетичного прогулу та загальної тривалості робочого часу у відповідний день не може мати правового значення.

3. Відповідно до п. 22 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів», прогул є дисциплінарним проступком, а звільнення за п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України є дисциплінарним стягненням.

Склад прогулу як дисциплінарного стягнення сформульований у законі як формальний склад, тобто такий склад правопорушення, для кваліфікації якого має значення лише протиправне діяння (тобто, відсутність на роботі принаймні більше трьох годин протягом робочого дня), але не наслідки такої відсутності (реальні чи потенційні).

За таких обставин неповнота формального складу правопорушення (зокрема, відсутність на роботі менше трьох годин протягом робочого дня) за жодних обставин не може бути скомпенсована та переважена будь-якими реальними чи потенційними наслідками такої відсутності, і таке правопорушення не може бути кваліфіковане саме як прогул.

4. У питаннях кваліфікації відсутності працівника на роботі як прогулу закон надає правове значення лише поважності причин такої відсутності, але не ступеню відповідальності, добросовісності та старанності працівника,

зокрема у питаннях щодо усунення чи пом'якшення наслідків такої відсутності. Тобто, поведінка працівника у зв'язку із усвідомленою ним неможливістю бути присутнім на роботі не має кваліфікаційного значення, якщо сама причина такої відсутності є поважною. І навпаки – активні дії працівника щодо усунення чи пом'якшення наслідків своєї відсутності не матимуть жодного кваліфікаційного значення, якщо сама причина відсутності не буде поважною.

5. Відповідно до п. 22 ч. 1 ст. 92 Конституції України [5], виключно законами України визначаються діяння, які є дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них. Це положення слід розуміти так, що ці питання не можуть бути предметом регулювання підзаконними нормативно-правовими актами (див. п. 1.1. резолютивної частини Рішення Конституційного суду України від 30.05.2001 № 7-рп/2001 [6]), а отже вони тим більше не можуть бути предметом регулювання (на відміну від тлумачення) і актами Верховного Суду.

Тобто, Верховний Суд дещо вийшов за межі тлумачення норми права та надання висновку про її застосування, і натомість по суті встановив спеціальне правило кваліфікації прогулу в частині його тривалості відносно окремо визначеної категорії працівників – педагогічних працівників – у окремо визначених обставинах – коли невиконана внаслідок прогулу трудова функція полягала саме у проведенні запланованих уроків. На думку Верховного Суду, в таких випадках тривалість відсутності на роботі вже не має кваліфікаційного значення. Отже, фактично, **Висновок** встановлює спеціальну норму права, яка регулює відносини спеціальної дисциплінарної відповідальності педагогічних працівників; тобто **Висновок** виходить за межі тлумачення права та фактично є формою правотворчості; також слід відзначити, що **Висновок** є не на користь людини та працівника як слабшої сторони у трудових відносинах.

Однак навіть за таких умов **Висновок** є корисним з огляду на те, що він актуалізує далеко не нову матеріально-правову проблему доцільності чинної наразі темпоральної ознаки прогулу. Вважаємо, що вартою уваги та реалізації є пропозиція вчених про кваліфікацію як прогулу лише відсутності працівника на роботі протягом усього робочого дня (зміни) [7, с. 298] незалежно від їх тривалості [8, с. 177]. Такий підхід відповідає практиці розвинених країн світу [див.: 9, с. 199], позиції Міжнародного бюро праці [див.: 10, с. 57], а також втілений у нині актуальному проєкті Трудового кодексу України [11].

### *Список використаних джерел та літератури:*

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08

2. Про практику розгляду судами трудових спорів Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92

3. Постанова Верховного Суду від 02.12.2025 у справі № 398/3043/23. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/132278913

4. Огляд судової практики Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду щодо розірвання трудового договору з ініціативи

роботодавця на підставі п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України. Рішення, внесені до ЄДРСР, з 2023 року до квітня 2026 року / Упоряд.: управління аналітичної та правової роботи Касаційного цивільного суду департаменту аналітичної та правової роботи / Відпов. за вип.: суддя ВС у КЦС Шипович В. В. Київ, 2026. 34 с.

5. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80

6. Рішення Конституційного суду України від 30.05.2001 № 7-рп/2001 у справі № 1-22/2001. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v007p710-01

7. Сімутіна Я.В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин : дис. … д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ. 2018. 463 с.

8. Жернаков В.В. Відповідальність за прогул: проблеми регулювання. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2013. № 3 (74). С. 171–178.

9. Зеленський В.М. Проблеми правового регулювання припинення трудових правовідносин в Україні : дис. … д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ. 2021. 509 с.

10. Кравцов Д.М. Підстави розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця у разі порушення працівником своїх трудових обов'язків за проектом Трудового кодексу України. *Право та інновації*. 2017. № 2 (18). С. 55–62.

11. Проєкт Трудового кодексу України № 14386 від 15.01.2026 (редакція 19.01.2026). URL: https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516 ; https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/pubFile/3275426

**Шевченко Андрій Андрійович**
здобувач вищої освіти
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
Дніпровського гуманітарного університету
**Біла Альона Валеріївна**
старший викладач кафедри права
Дніпровського гуманітарного університету
ORCID: 0000-0002-8271-8539

## СПАДКОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ З ІНОЗЕМНИМ ЕЛЕМЕНТОМ У ПРАКТИЦІ ЮРИДИЧНИХ КЛІНІК: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПРАВОВОГО СУПРОВОДУ

У сучасних умовах глобалізації, активізації міграційних процесів, європейської інтеграції України та збільшення кількості громадян, які проживають, працюють або володіють майном за кордоном, особливої актуальності набувають спадкові правовідносини, ускладнені іноземним елементом. Забезпечення права особи на спадкування є складовою конституційних гарантій права власності та права на судовий захист [1]. Зазначена категорія справ характеризується підвищеною складністю правового регулювання, оскільки передбачає необхідність визначення