

ПРАКТИКА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ІНОЗЕМЦІВ: ДОСВІД НІМЕЧЧИНИ ТА ПОЛЬЩІ

Кравчук П.С.,
аспірант

Хмельницький університет управління та права

У статті досліджено практику правового регулювання працевлаштування іноземців у країнах ЄС, зокрема у Німеччині та Польщі як найбільших «працедавцях» для громадян України. Встановлено, що практика правового регулювання працевлаштування іноземців у Німеччині характеризується різною жорсткістю вимогами до претендентів на вакансії різної кваліфікації, незабюрократизованістю дозвільної процедури та дискримінаційним підходом до працевлаштування громадян ЄС та інших країн. Для польської практики правового регулювання працевлаштування іноземців притаманною є лібералізація процедур працевлаштування та отримання візи та чітка їх регламентація.

Ключові слова: міграція, трудова міграція, працевлаштування, працевлаштування іноземців, правове регулювання працевлаштування іноземців.

Кравчук П.С. / ПРАКТИКА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНОСТРАНЦЕВ: ОПЫТ ГЕРМАНИИ И ПОЛЬШИ / Хмельницкий университет управления и права, Украина

В статье исследована практика правового регулирования трудоустройства иностранных граждан в странах ЕС, в частности, в Германии и Польше как в наиболее популярных «работодателях» для граждан Украины. Установлено, что практика правового регулирования иностранных граждан в Германии характеризуется разной жесткости требованиями к претендентам на вакансии разной квалификации, незабюрократизованностью разрешительной процедуры, а также дискриминационным подходом к трудоустройству граждан ЕС и других стран. Отличительной чертой польской практики правового регулирования трудоустройства иностранных граждан является либерализация процедур трудоустройства и получения визы, а также их четкая регламентация.

Ключевые слова: миграция, трудовая миграция, трудоустройство, трудоустройство иностранных граждан, правовое регулирование трудоустройства иностранцев.

Kravchuk P.S. / THE PRACTICE OF LEGAL REGULATION OF EMPLOYMENT OF FOREIGNERS: EXPERIENCE OF GERMANY AND POLAND / Khmelnytskyi University of Management and Law, Ukraine

Questions of labor migration in Ukraine are delighted in general. It was established that Germany and Poland are the biggest recipients of labor forces from Ukraine. The most important factor for Ukrainian labor migrants in both countries is higher level of profit than in Ukraine. The practice of legal regulation of employment of foreigners in the EU, particularly in Germany and Poland as the largest «employer» for the citizens of Ukraine is investigated. It was established that the practice of legal regulation of employment of foreigners in Germany is characterized by: 1) rather stringent requirements for applicants for vacancies highly skilled workers and somewhat more liberal on candidates to vacancies low skilled workers; 2) not too complicated bureaucratic procedure for obtaining a work permit; 3) discriminatory approach to the employment of citizens of EU member states and countries that are not in favor of such. Polish practice of legal regulation of employment of foreigners shows a steady trend of liberalizing employment procedures and visa, including the foreigners, citizens of Eastern Europe. The legislation in Poland clearly fixed rules for obtaining various types of work permits and the list of categories of foreigners who do not require such permits. However, this approach to the Polish state regulation of employment of foreigners along with their good salary makes it so attractive labor market for citizens of other countries, in particular, to Ukrainian.

Key words: migration, labor migration, employment, employment of foreigners, regulation of employment of foreigners.

Сучасна українська держава розвивається в кризових умовах, невід'ємним та закономірним елементом яких є міграційні процеси. Одним із негативних соціально-економічних наслідків таких процесів є явище масового відтоку робочої сили із України, та, що найбільш прикро, «відтоку мізків». Українська держава, яка не здатна запропонувати вигідні умови «купівлі» робочої сили власним фахівцям, втрачає свій кадровий (трудоий) потенціал на тривалий період, а іноді й безповоротно. Натомість високо розвинуті країни світу, зокрема країни Європейського Союзу (далі – ЄС), демонструють гострий попит на технологів, інженерів, наукових співробітників у галузі хімії, медицини, агрономів тощо, і готові заплатити достатньо пристойну ціну фахівцям-іноземцям, аби скоротити зазначений вище попит до прийнятного.

За даними Інституту економічних досліджень та політичних консультацій Україна займає одне із провідних місць серед постачальників трудових мігрантів у світі, поступаючись лише Мексиці, Індії, Китаю та Росії [6, с. 4]. Згідно із цим же джерелом, найбільші потоки українських трудових мігрантів протягом останніх п'яти років приймають серед інших країн ЄС такі держави-учасниці, як Польща (168,4 тис. осіб або 14,3% від загального обсягу українських трудових мігрантів у світі) та Німеччина (27,8 тис. осіб або 2,3% від загального обсягу українських трудових мігрантів у світі) [6, с. 5].

Серед причин, які обумовлюють такі значні обсяги трудових мігрантів із України у Польщі та Німеччині,

безумовно, відносна географічна близькість даних країн до нашої держави, толерантне, а подекуди навіть і дружнє ставлення у цих країнах до українців тощо. Проте вирішальним фактором власне для українських громадян при виборі країни-працедавця виступають відносно спрощені умови трудових відносин, ускладнених іноземним елементом, та висока, порівняно із українською, оплата праці цього елементу.

Проблеми трудової міграції знайшли своє відображення у дослідженнях багатьох вітчизняних науковців. Зокрема, кризь призму соціально-економічних процесів та явищ дане питання висвітлювали Гура А. [2], Жовнір С. [4], Лук'янова Л. [7], Патійчук В. [10] та інші.

Проте у контексті нашого дослідження особливий інтерес становлять напрацювання щодо зазначеної проблеми у сфері юридичної науки. Серед таких – роботи Белогубової О. [1], Сергеевої С. [11], Філіпової Н. [12] та інших.

Попри широкий спектр досліджень, які стосуються проблем трудової міграції українців в цілому та зокрема їх трудових відносин за кордоном, недостатньо дослідженим залишається питання правового регулювання працевлаштування іноземців, зокрема у таких країнах, як Польща та Німеччина, тоді як вони, про що вже зазначалось, є лідерами серед країн-працедавців для українських трудових мігрантів.

Метою статті є дослідити питання правового регулювання працевлаштування іноземців у країнах ЄС, зокрема

у Польщі та Німеччині, задля з'ясування спільних та відмінних рис між ними.

Сьогодні Німеччина виступає «працедавцем» для значної кількості українських заробітчан. Більшість із них – близько 80% – знайшли можливість реалізувати свій трудовий потенціал на вакансіях, які займають низько кваліфіковані працівники, у промисловості або в сфері будівництва. Як правило, для зайняття таких вакансій достатньо знання англійської. Мінімальна зарплата в Німеччині становить 400 євро на місяць. Це так званий «базис», який звільняє від сплати прибуткового податку. Такі гроші отримують, як правило, студенти, які підробляють неповний робочий день офіціантами або помічниками в офісах. Для 8-годинного робочого дня мінімальна зарплата в Німеччині становитиме близько 1,3 тис. євро на місяць. Такий дохід отримують сезонні робітники і помічники по господарству.

Але для висококваліфікованих фахівців, таких як технологи, інженери, наукові співробітники у галузі хімії, медицини, агрономи тощо, а також для некваліфікованих працівників у таких галузях, як охорона здоров'я (медсестри), будівництво, сфера обслуговування (покоївки), сільське господарство, лісництво, обов'язковою умовою для працевлаштування є володіння німецькою мовою. Проте, процедура отримання дозволу на проживання для таких висококваліфікованих фахівців є спрощеною: вони можуть отримати його без попередньої на це згоди Федеративної служби зайнятості. Цій категорії працівників можуть одразу надати дозвіл на поселення (дозвіл на проживання необмеженої дії). Члени сім'ї, які одразу чи пізніше приїжджають до Німеччини разом з таким спеціалістом, теж мають право працювати чи відкривати власний бізнес.

Крім цього, імміграційне законодавство Німеччини також спрощує процедури для в'їзду та діяльності приватних підприємств, які мають життєздатну бізнес-ідею та досвід підприємництва, що дозволить інвестувати не менше 1 000 000 євро та створити 10 робочих місць.

Молодь (від 18 до 24 років) має додатковий шанс працевлаштуватися у Німеччині за програмою Au-pair, яка розрахована на 1 рік, протягом якого учасник живе в німецькій родині, доглядає за дітьми (як правило, їх 2-3) і виконує нескладну домашню роботу (прання, прасування, готування їжі). Родина, у свою чергу, забезпечує проживання у своєму будинку, харчування, оплачує курси німецької мови, а також виплачує кишенькові гроші в розмірі мінімум 260 євро на місяць.

Необхідно зауважити, що українці як громадяни країни, яка не є державою-учасницею ЄС, можуть працювати чи займатися іншою оплачуваною діяльністю в Німеччині лише, якщо вони отримують на це спеціальний дозвіл на проживання з правом на роботу. При цьому, згідно із Законом «Про імміграцію» від 01 січня 2005 року, іноземці звертаються лише до компетентного Відомства з питань праці щодо отримання допуску до ринку праці та отримання дозволу на перебування разом з дозволом на роботу. Заяву на отримання цього дозволу та необхідні документи потрібно подавати до дипломатичного представництва Німеччини в тій чи іншій країні, попередньо знайшовши німецького працедавця.

Із дипломатичного представництва подані аплікантом (пошукачем) особисто документи надходять у Відомство з питань іноземців, яке перевіряє, з урахуванням «загальних правових передумов, що регулюють статус іноземних громадян» та «економічних потреб Німеччини», підстави для видачі дозволу на перебування. За умов наявності таких загальних підстав Відомство з питань іноземців звертається до Федерального відомства праці для отримання відповідного дозволу [8]. Після приїзду в Німеччину аплікант звертається до відповідного відділу у справах іноземців для «конвертування» цієї візи у дозвіл на проживання з метою працевлаштування.

Із вище викладеного очевидно, що умови працевлаштування іноземців, зокрема, українців, у Німеччині є надто складними та переобтяженими бюрократичними процедурами. Проте для багатьох українських громадян основним стримувальним фактором при пошуку робочого місця у цій країні виступає обов'язковість знання німецької мови. Крім того, момент працевлаштування може бути доволі пролонгованим, оскільки досить часто однією із передумов прийняття на роботу іноземця німецьким працедавцем є відсутність претендентів серед громадян Німеччини на зайняття вакансії, на яку претендує іноземний громадянин.

У окреслених нами державах законодавство передбачає широке тлумачення колізійної прив'язки свободи вибору права (автономія волі – *lex voluntatis*). Наприклад, згідно із ст. 32 Закону Польщі 1965 року про міжнародне приватне право Розділом 10 «Відносини праці» існувала норма, за якою «сторони можуть підпорядкувати трудові правовідносини обраному їм закону, якщо він знаходиться у взаємозв'язку з цими правовідносинами», водночас відповідно до нової редакції цього закону 2011 року (*USTAWA z dnia 4 lutego 2011 r. Prawo prywatne międzynarodowe*) було закріплено дещо іншу правову конструкцію – за якою має застосовуватися закон країни, з якою відношення найбільш тісно пов'язано (*Rozdział 17 Inne stosunki prawne Art. 67. W razie braku wskazania prawa właściwego w niniejszej ustawie, przepisach szczególnych, obowiązujących w Rzeczypospolitej Polskiej ratyfikowanych umowach międzynarodowych i prawie Unii Europejskiej, do stosunku objętego zakresem niniejszej ustawy należy stosować prawo państwa, z którym stosunek ten jest najściślej związany*).

Можна припустити, що саме з огляду на такі перешкоди, а також із врахуванням більш ліберальних процедур легалізації перебування і отримання праці, географічної і культурної близькості Польщі, тенденційно зростаючий попит польських працедавців на працівників на довгострокову перспективу та збільшення кількості працедавців, які хочуть використовувати закордонних найманих працівників постійно, саме польський ринок праці став провідним серед усіх держав ЄС для громадян України. До галузей, в яких громадяни України найчастіше шукають працю в Польщі, належать виробничий сектор (38%), громадського харчування та готельний бізнес (30%), будівництво (29%), легка і важка промисловість (28%) а також транспорт (25%) [9].

Найважливішим фактором суттєвої трудової міграції українців до Польщі є задоволення 86% громадян України, які коли-небудь працювали у цій країні, умовами та рівнем оплати праці на польському ринку праці. Із цього обсягу трудових мігрантів-українців 65% виявляють бажання залишитися в Польщі як у країні свого постійного проживання [9].

Більше того, польський ринок праці став іще привабливішим для іноземців із травня 2014 року, коли вступили в силу зміни до Закону про іноземців у частині продовження максимального строку перебування у Польщі на підставі дозволу на тимчасове проживання від 2 до 3 років, гармонізації процедур, що стосуються дозволу на тимчасове проживання і праці для іноземця, отримання якого стане можливим в рамках однієї адміністративної процедури. Певна гнучкість іноземців створює їм можливість протягом 1 місяця жити без працевлаштування під час перебування у Польщі, а також продовжити термін, протягом якого іноземець буде в змозі конкурувати за продовження дозволу без ризику його анулювання (звичайно іноземець мусив розпочати процедуру продовження дозволу на працевлаштування не пізніше 45 днів до завершення строку візи або дозволу на проживання). Зміни також торкнулись вимог для отримання карти проживання особами, які легалізують перебування на підставі підприємницької діяльності. Закон визначає економічні умови,

які повинні виконати фірма, щоб її власник міг отримати в Польщі право на проживання: діяльність фірми повинна бути економічно вигідною для Польщі [5].

Залежно від терміну праці, форми і фаху, відповідно до якого кандидати-працівники планують працевлаштування в Польщі, перевагу мають різні види процедур – від тимчасового працевлаштування (на підставі освідчення про намір доручення праці) до тривалого дозволу на працю. Для осіб, які зацікавлені сезонною працею (наприклад, з можливістю сезонного заробітку), особливо привабливою формою легалізації праці в Польщі є працевлаштування на підставі освідчення про намір доручення праці іноземцям.

Таке освідчення дає можливість працювати в Польщі 6 місяців протягом 1 року без потреби отримання дозволу на працю. Ця процедура є спрощена порівняно з традиційною, котра вимагає від польського роботодавця отримання дозволу на працю для іноземця. Завдяки цьому від моменту прийняття рішення про працевлаштування кандидата до моменту початку праці може минути менше, ніж 2 тижні. Крім України, цю форму легалізації працевлаштування можуть застосовувати також громадяни Росії, Білорусії, Молдавії, Грузії, але саме українські громадяни залишаються в тій групі іноземців, які мають переважну більшість серед працевлаштованих на підставі освідчення.

Перш ніж розпочається процедура легалізації перебування, кандидат повинен знайти польського роботодавця, заповнивши формуляр (резюме) безпосередньо або через агенції працевлаштування. Після прийняття рішення роботодавцем, його завданням є сплата внеску за намір доручення праці кандидату. І тільки після того, як освідчення буде зареєстроване польським роботодавцем і перешлано кандидату, кандидат може звернутись до польського генерального консульства в Україні у справі видання візи. До приїзду в Польщу, окрім візи, обов'язковим є дійсний закордонний паспорт.

Сьогодні скасовано оплату за польську державну візу з правовою можливістю працевлаштування для громадян України, які перебувають в Польщі не менше, ніж 3 місяці і не довше, як рік. Така заява про видання візи з метою виконання праці складається в генеральному консульстві відповідно до місяця проживання кандидата. До візової заяви додатково додаються паспорт, біометричне фото кандидата, страховий поліс, а також документ, який засвідчує мету перебування (освідчення чи дозвіл на працю). В деяких випадках консул може вимагати додатково документи, які засвідчують кваліфікацію або освіту.

Легалізувати своє перебування у Польщі іноземний працівник може шляхом отримання дозволу на працевлаштування. Польським законодавством передбачено кілька типів дозволів на працевлаштування: тип А – для іноземців, які виконують працю на території Польщі на основі контракту з суб'єктом, головний офіс, відділення або інша форма організованої діяльності якого знаходиться на території Польщі; тип В – для іноземців, які протягом 6 місяців на рік виконують обов'язки в правлінні юридичної особи, що вписана до реєстру підприємств або є товариством з обмеженою відповідальністю в організації; тип С – для іноземців, які виконують працю для іноземного працедавця і мають відрядження на територію Польщі на період, що перевищує 30 днів календарного року до відділення чи закладу іноземного суб'єкта, його залежного суб'єкта чи суб'єкта, який пов'язаний із ним довготерміновим контрактом; тип D – для іноземців, які виконують працю для іноземного працедавця, який не має відділення, закладу чи іншої форми організованої діяльності на території Польщі і відряджені до Польщі з метою реалізації послуг, які мають тимчасовий характер (експортні послуги); тип E – для іноземців, які виконують працю для іноземного працедавця і мають відрядження до Польщі на період, що перевищує 3 місяці протягом наступних 6 місяців з метою, що відрізняється від дозволів типу В, С чи D [3].

Проте не усі іноземці, які перебувають на території Польщі, потребують дозволів на роботу. До таких іноземців належать особи, які: 1) отримали статус біженця в Польщі; 2) отримали додаткову охорону в Польщі; 3) отримали дозвіл на постійне перебування в Польщі; 4) отримали в Польщі дозвіл на перебування довготермінового резидента Європейської спільноти; 5) отримали згоду на умовне перебування в Польщі; 6) підлягають тимчасовій охороні в Польщі; 7) є громадянами країни-члена ЄС або держав ЄЗ (європейська економічна зона, польською EOG), або є членами сім'ї тих громадян; 8) є жертвами торгівлі людьми, якщо дотримано відповідних умов; 9) отримали дозвіл на визначений час в Польщі на підставі шлюбу з громадянином Польщі, або іноземцем, який отримав в Польщі статус біженця, додаткову охорону, дозвіл на постійне перебування, дозвіл довготермінового резидента ЄС, дозвіл на умовне перебування та тимчасову охорону; 10) внаслідок життєвих обставин – таких як смерть партнера (чоловіка, дружини) громадянина ЄС, або ж розлучення з громадянином ЄС – отримали право на перебування на підставі дозволу на проживання в Польщі; 11) подали в строк повний комплект заяви на продовження дозволу на проживання на визначений час, якщо безпосередньо перед поданням заяви мали право працювати без дозволу; 12) володіють дійсною Картою поляка; 13) навчаються, беруть участь в професійних стажуваннях, виконують функції в програмах, що реалізуються в рамках діяльності ЄС, або інших міжнародних програмах допомоги; 14) є вчителями іноземних мов; 15) працюють до 30 днів упродовж календарного року як науковці, або творці; 16) є студентами денного навчання у ВНЗ Польщі, які навчаються в Польщі на підставі візи; 17) є студентами денного навчання у ВНЗ в Польщі, які навчаються в Польщі на підставі дозволу на проживання, виданого з огляду на навчання, упродовж цілого року; 18) є випускниками польських середніх шкіл, випускниками денного навчання у ВНЗ та навчання на докторську ступінь в польських ВНЗ та науково-дослідних інститутах; 19) мають права відповідно до Угоди про заснування асоціації між Європейським економічним співтовариством і Туреччиною; 20) належать до інших груп, наприклад: вчителі іноземних мов, направлені на роботу в установах культури, члени збройних сил, постійні кореспонденти засобів масової інформації, спортсмени, духовенство.

Таким чином, із врахуванням усього вище наведеного, можемо зробити висновки, що практика правового регулювання працевлаштування іноземців у Німеччині характеризується трьома основними рисами: 1) доволі жорсткі вимоги до претендентів на вакансії висококваліфікованих працівників та дещо ліберальніші щодо кандидатів на зайняття вакансій низькокваліфікованих працівників; 2) не надто складна бюрократична процедура отримання дозволу на роботу; 3) дискримінаційний підхід до працевлаштування громадян країн-учасниць ЄС та країн, які не є такими, на користь перших.

Польська практика правового регулювання працевлаштування іноземців демонструє стійку тенденцію лібералізації процедур працевлаштування та отримання візи, зокрема щодо іноземців-громадян країн східної Європи. На законодавчому рівні у Польщі чітко закріплені норми щодо отримання різних типів дозволів на роботу та перелік категорій іноземців, які таких дозволів не потребують.

Проте саме такий підхід польської держави до правового регулювання працевлаштування іноземців поруч із гідною оплатою праці робить її ринок праці таким привабливим для громадян інших країн, зокрема, для українців. У Німеччині для іноземців-заробітчани найбільш потужним стимулом виступає, перш за все, висока оплата праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Белогубова О. В. Колізійно-правове регулювання трудових відносин, ускладнених іноземним елементом, в міжнародному судноплавстві / О. В. Белогубова // Актуальні проблеми політики. – 2013. – Вип. 50. – С. 120–130.
2. Гура А. О. Зовнішня трудова міграція в Україні: сучасні тенденції та наслідки / А. О. Гура // Збірник наукових праць ХНПУ «Економіка». – 2014. – Вип. 4. – С. 185–192.
3. Дозвіл на роботу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.migrant.info.pl/%D0%94%D0%BE%D0%B7%D0%B2%D1%96%D0%BB_%D0%BD%D0%B0_%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D1%83.html.
4. Жовнір С. М. Українська трудова міграція: реалії, перспективи, вектори модернізації державної політики в управлінні нею / С. М. Жовнір // Український соціум. – 2014. – № 4 (51). – С. 144–159.
5. Зміни у законі про іноземців [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://polonia-consulting.com.ua/zminy-v-zakoni-pro-inozemciv/#>.
6. Кравчук К. Трудова міграція як фактор економічного зростання в Україні: Аналітична записка МЗ/2014 / К. Кравчук. – К. – 2014. – 15 с.
7. Лук'янова Л. М. Проблеми і перспективи розвитку зовнішньої трудової міграції в Україні / Л. М. Лук'янова [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zbirdnik.bukuniver.edu.ua/issue_articles/10_1.pdf.
8. Морозов В. С. Регулювання міграції іноземної робочої сили у ФРН / В. С. Морозов [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:mDXM64YFcsJ:ecobio.nau.edu.ua/index.php/SR/article/download/4056/4203+&cd=9&hl=uk&ct=clnk&gl=ua>.
9. Олійник В. Чому українцям подобається працювати в Польщі? / В. Олійник // Главком [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://m.glavcom.ua/articles/8926.html>.
10. Патійчук В. О. Українські заробітчани у сучасних міграційних європейських процесах / В. О. Патійчук [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://esnui.eenu.edu.ua/bitstream/123456789/4904/1/Patiichuk.pdf>.
11. Сергєєва С. М. Нормативно-правове регулювання трудових відносин, ускладнених іноземним елементом: автореф. дис... на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук за спец.: 12.00.03 «цивільне право та цивільний процес; сімейне право; міжнародне приватне право» / С. М. Сергєєва. – Одеса: Одеська Національна юридична академія. – 2004. – 19 с.
12. Філіпова Н. В. Соціальний захист трудових мігрантів у країнах ЄС та в Україні / Н. В. Філіпова // Актуальні проблеми державного управління. – 2013. – №1 (43). – С. 378–385.

УДК 347.124

ШИКАНА У ЦИВІЛЬНИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ: ДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ТА ЗМІСТУ

Ляшенко Р.Д.,
к.ю.н., завідувач кафедри правознавства
Житомирський національний агроєкологічний університет

Бальковська К.І.,
студентка ІV курсу
Житомирський національний агроєкологічний університет

У статті аналізується категорія шикана у цивільних правовідносинах. Розтлумачено зміст норми ст. 13 Цивільного кодексу України, що передбачає заборону шикани. Указується на складність встановлення на практиці того, що суб'єкт мав намір завдати шкоду іншій особі, реалізуючи своє право. Обґрунтовано, що одним із найбільш небезпечних порушень принципу добросовісності, розумності та справедливості є реалізація суб'єктивного права з метою завдати шкоду іншій особі, тобто шикана. Досліджується правова доктрина, судова практика, розглянуто здійснення шикани як способу поширення недостовірної інформації та вироблено науково-практичні рекомендації щодо розвитку сучасного цивільного законодавства у сфері заборони шикани.

Ключові слова: шикана, цивільне законодавство, принцип добросовісності, розумності та справедливості, недостовірні інформація, судова практика.

Ljashenko R.D., Balkovska K.I. / SHICANE IN CIVIL LEGAL RELATIONSHIPS: TO DETERMINATION OF ESSENCE AND MAINTENANCE / Zhytomyr National Agroecological University, Ukraine

В статье анализируется категория шиканы в гражданских правоотношениях. Разъяснено содержание нормы ст. 13 Гражданского кодекса Украины, которая предусматривает запрет шиканы. Указывается на сложность установления на практике того, что субъект был намерен нанести вред другому лицу, реализовав свое право. Обосновано, что одним из самых опасных нарушений принципа добросовестности, разумности и справедливости является реализация субъективного права с целью нанесения вреда другому лицу, то есть шикана. Исследуется правовая доктрина, судебная практика, рассмотрено осуществление шиканы как способа распространения недостоверной информации и разработаны научно-практические рекомендации по развитию современного гражданского законодательства в сфере запрета шиканы.

Ключевые слова: шикана, гражданское законодательство, принцип добросовестности, разумности и справедливости, недостоверная информация, судебная практика.

Ljashenko R.D., Balkovska K.I. / SHICANE IN CIVIL LEGAL RELATIONSHIPS: TO DETERMINATION OF ESSENCE AND MAINTENANCE / Zhytomyr National Agroecological University, Ukraine

In the article the category of chicanery is analyzed in civil legal relationships. Meaning of norm is explained by art. 13 the Civil Code of Ukraine that envisages prohibition of chicanery. Attention applies on that the danger of chicanery consists in that outwardly she always looks as an action of person, that comes true within the limits of right. Specified on complication of establishment in practice, that a subject intended to inflict harm to other person, realizing the right.

Authorial determination of chicanery is set forth, in accordance with that, chicanery is the actions of person that comes true with direct intention and primary purpose to inflict harm to other person. It is marked that the characteristic signs of chicanery are: harmfulness; direct intention; wrongfulness; the object of encroachment are property and personal moral rights and interests of subjects of legal relationships; guilt. In addition, by the sign of chicanery except an aim to inflict harm to other person mercenary interest that could be realized another way is certain, that does not create for other unfavorable consequences.

A question is investigational about principles and limits of realization of equitable rights that are one of most difficult in legal science. Specified on that science of civil law many European countries, among that there is Germany, France, Italy, USA, Netherlands during centuries formed conception of conscientious, clever and just realization by the face of the equitable right.