

ШАНОВНІ ЧИТАЧІ!

Продовжується
передплата на 2010 рік
на журнал

«ПІДПРИЄМНИЦТВО, ГОСПОДАРСТВО І ПРАВО»

Передплату можна оформити
в будь-якому поштовому відділенні
зв'язку України

ПЕРЕДПЛАТНИЙ ІНДЕКС

74576

ЖУРНАЛ РОЗПОВСЮДЖУЄТЬСЯ ТІЛЬКИ ЗА ПЕРЕДПЛАТОЮ

ДО УВАГИ АВТОРІВ!

ни від 10 листопада 1999 р.
цтво, господарство і право»
нь, в яких можуть публікува-
аційних робіт у розділах:

і науки

і науки

код екземпляра

620723



5

2010 (173)

ПІДПРИЄМНИЦТВО, ГОСПОДАРСТВО і ПРАВО

Щомісячний науково-практичний
юридичний журнал
видається з 1 січня 1996 р.

ІНСТИТУТ ПРИВАТНОГО ПРАВА І ПІДПРИЄМНИЦТВА АПРН УКРАЇНИ

Шеф-редактор
МАКАРОВА
Алла Іванівна

Редакційна
колегія:

ХАВРОНИЮК
Микола
Іванович
головний
науковий
редактор

МЕЛЬНИК
Микола
Іванович
заст. головного
наукового
редактора

БЕЛЯНЕВИЧ О.
ГАЛЯНТИЧ М.
ДЕМЧЕНКО С.
ЗУБ І.
КРУПЧАН О.
КУБКО Е.
КУЗНЕЦОВА Н.
ЛУКЯНЕЦЬ Д.
ЛУЦЬ В.
МАЙДАНІК Р.
МАМУТОВ В.
МАХІНЧУК В.
НАВРОЦЬКИЙ В.
ПОГРІБНИЙ О.
СТЕЦЕНКО С.
ТОРГАШИН О.
ШАКУН В.
ШЕВЧЕНКО Я.

ТЕОРІЯ ДЕРЖАВИ І ПРАВА

Андрій Кучук

Теорія держави і права: сучасний стан і перспективи розвитку

3

В'ячеслав Назаренко

Поняття, сутність та тенденції розвитку юридичного процесу і юридичної процесуальної форми від стародавнього Риму до сучасності

7

ГОСПОДАРСЬКЕ ПРАВО

Ірина Похиленко

Про співвідношення термінів «суб'єкти малого підприємництва», «мале підприємство», «малий підприємець» і «малий бізнес»

12

Ірина Лубенець

Зловживання та інші правопорушення, що мають місце під час емісії акцій акціонерних товариств

16

Роксолана Коротка

Особливості агентських правовідносин на ринку зерна

20

Микита Козачук

До питання про принципи господарського права

24

Наталія Трофуненко

Співвідношення понять «якість будівельних робіт» і «безпеність будівельних робіт»

28

АГРАРНЕ ПРАВО

Олена Батигіна

Основні етапи становлення законодавства про оптовий ринок сільськогосподарської продукції в сучасній Україні

31

Максим Гребенюк

Правовий аспект співвідношення понять «продовольча незалежність» та «продовольча безпека»

35

ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО

Ольга Шевченко

Особисте немайнове право фізичної особи на індивідуалізацію світоглядних переконань як важливий елемент приватної сфери автономії людини в глобалізованому світі

39

Юлія Борисова

Аналіз правового регулювання електронної комерції в окремих країнах СНД

42

Галина Михайлюк

Цивільно-правовий аспект нетрадиційної банківської послуги інтернет-банкінг

45

Олена Файєр

Правові засади здійснення страхування професійної відповідальності аудиторів

49

Надія Хацівська

Гарантійні строки у договорах про передання майна у тимчасове користування

53

Денис Кошелев

Правове регулювання реорганізації та ліквідації об'єднання співвласників багатоквартирного будинку

57

Володимир Ольшанченко

Деякі аспекти правового регулювання деліктної відповідальності держави перед підприємцями

61

АДМІНІСТРАТИВНЕ ПРАВО, АДМІНІСТРАТИВНИЙ ПРОЦЕС, ФІНАНСОВЕ ПРАВО, ІНФОРМАЦІЙНЕ ПРАВО

Анатолій Куліш, Євгенія Горєва

Участь юридичної служби в розробленні локальних правових актів суб'єктів господарювання

64

Анфіса Нашинець-Наумова

Поняття адміністративно-правового регулювання діяльності корпорацій в Україні

67

Юрій Дем'янчук, Валентина Помуран

Національна юридична академія
України імені Ярослава Мудрого
ФУНДАМЕНТАЛЬНА
БІБЛІОТЕКА

70

той же час всіх питань сучасних трудових відносин» [5, с. 4–5]. Крім того, вони вказують на низку недоліків проекту нового Трудового кодексу: «Можна навести чимало прорахунків і недоліків, що ними так густо «засіяний» проект ТК. Але загалом, як засвідчує багаторічний досвід проведення кодифікаційних робіт у сфері трудового права, особливих сподівань на позитивне вирішення усіх цих проблем та ухвалення більш-менш прийняттого варіанта ТК України, залишається дедалі менше» [5, с. 13].

Іншої думки дотримуються С. Прилипко та О. Ярошенко, які в прикінцевих положеннях свого наукового дослідження зазначають: «Ніхто не вважає чинне законодавство верхом досконалості, але небезпечною ілюзією є переконання, що постійні його перекроювання, нехай і з бажання поліпшити, підуть суспільству на користь. Необхідно, нарешті, навчитися жити за законами, поважаючи законодавство держави, збагачуючи їхній зміст правозастосовчою практикою» [6, с. 21]. Викладене дозволяє зробити **висновок**, що Україна дійсно провела ряд серйозних заходів з

модернізації трудового законодавства. Залишається впровадити їх у життя та вже на підставі нових реалій удосконалити певні механізми щодо їх застосування за допомогою державних органів влади, у тому числі Міністерства праці та соціальної політики України, профспілкових організацій у тісній співпраці із країнами – членами МОП.

Література

1. Болотіна Н. Б. Трудове право України. – К., 2003. – 725 с.
2. Філософський енциклопедичний словник. – К., 2002. – 742 с.
3. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р. // Голос України. – 2008. – № 236.
4. Європейська інтеграція України: політико-правові проблеми / За ред. В. П. Горбатенка. – К., 2005. – 332 с.
5. Телюк М., Святоцький О. Прийняття нового трудового кодексу України – необхідний крок в адаптації трудового законодавства до нових економічних умов // Право України. – 2009. – № 3.
6. Прилипко С., Ярошенко О. Проект трудового кодексу України – важливий етап реформування трудового законодавства // Право України. – 2009. – № 3.

The scientific article on a theme «the Role of the International organisation of work in execution maintenance legislations on protection of the labour rights of workers» is devoted with Ukraine to the analysis of activity of the International organisation of work, efficiency of its actions, definitions of a place and a role in system of a legal protection of social and economic human rights in member states of the Council of Europe.

Стаття посвячена аналізу діяльності Международной организации труда, эффективности ее действий, определению места и роли в системе правовой защиты социальных и экономических прав человека в государствах – членах Совета Европы.



РОЛЬ НАЦІОНАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ПОСЕРЕДНИЦТВА І ПРИМИРЕННЯ У ПОПЕРЕДЖЕННІ СТРАЙКІВ

Наталія Швець,

канд. юрид. наук,
асистентка кафедри трудового права
Національної юридичної академії України
ім. Ярослава Мудрого,
м. Харків

У статті розкрито ефективну діяльність незалежного державного органу – Національної служби посередництва і примирення у напрямі попередження страйків.

Ключові слова: Національна служба посередництва і примирення, страйк, попередження страйків, примирні процедури, розв'язання колективних трудових спорів.

Як соціальне явище страйк – це доволі складний, багатоплановий механізм розв'язання колективного трудового спору. Тому проблеми, пов'язані з реалізацією права на страйк, а також із попередженням страйків, потребують поглибленого дослідження з аналізом не тільки чинного законодавства, а й відповідного зарубіжного правового матеріалу та накопиченого досвіду у цій галузі.

Страйк супроводжується небажаними наслідками як для роботодавців, так і для найманих працівників. Світова фінансово-економічна криза загострила в Україні потребу збереження соціального миру. За кризових умов працівники підприємств панікують, відчувають страх втратити роботу, не отримати вчасно зарплату. Тому важливим завданням держави за умов сьогодення є вироблення правових засобів, спрямованих на запобігання страйкам. Ефективну роль у попередженні страйкового руху відіграє незалежний державний орган – Національна служба посередництва і примирення (далі – НСПП). Ми поділяємо думку С. Запари щодо успішності діяльності цієї служби у зв'язку з гармонійним поєднанням державно-розпорядчих функцій, що викликають традиційну довіру сторін спору, з примирно-посередницькою діяльністю [1, с. 21].

У сучасний період діяльність Національної служби посередництва і примирення досліджувалася у роботах Л. Беззубко, В. Бурака, С. Запари, В. Лазора, В. Руденка та ін.

Метою цієї статті є з'ясування значення Національної служби посередництва і примирення у запобіганні страйкам.

Відповідно до ст. 15 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» з метою сприяння поліпшенню трудових відносин і запобігання виникненню колективних трудових спорів, їх прогнозування та сприяння своєчасному їх вирішенню, здійснення посередництва для вирішення таких спорів Президент України утворив Національну службу посередництва і примирення.

17 листопада 1998 р. Президент України видав Указ № 1258 «Про утворення Національної служби посередництва і примирення» у складі центрального апарату та регіональних відділень. Спочатку передбачалося функціонування лише 5-ти відділень цієї служби: Центрального, Західного, Північного, Південного та Східного. Але досвід підтвердив, що такої кількості регіональних відділень НСПП недостатньо. Указом Президента України від 30.12.2000 р. № 1393/2000 ліквідовані регіональні відділення та утворено 25 відділень НСПП. Для вирішення суперечок у містах Києві та Севастополі у центральному апараті НСПП створено відповідні відділи, що дозволило скоротити терміни розгляду матеріалів колективних трудових суперечок, забезпечити їх оперативне вирішення.

З моменту заснування НСПП пройшло трохи більше десяти років. Аналогічні служби у деяких країнах існують понад 100 років.

Національна служба посередництва і примирення створена за принципом аналогічних зарубіжних служб. В інших країнах інститут посередництва вже давно набув активного розвитку. У багатьох країнах, насамперед, в Азії, Африці, Латинській Америці, допомогу в проведенні переговорів між конф-

лікуючими сторонами здійснюють в основному урядові служби примирення або інспектори праці.

Прикладом державної служби, що здійснює посередницькі функції, є Федеральна служба посередництва і примирення у США, центральний офіс якої знаходиться у Вашингтоні, а місцеві органи – в усіх штатах. Директор служби призначається Президентом США за згодою сенату.

У Швеції посередницьку роль виконує Державне бюро посередництва й арбітражу. У Великобританії такі функції в разі трудових конфліктів здійснює Консультативна служба примирення й арбітражу, а також Центральний арбітражний комітет. Слід зазначити, що служба виконує свої функції лише у випадку звернення до неї конфлікуючих сторін. У Данії діє Примирна Рада, в Ірландії – Комісія з трудових відносин, у Південній Африці – Комісія з примирення, посередництва й арбітражу.

Історично так склалося, що роль посередника в колективних трудових спорах виконують приватні особи. Так, у Франції таким посередником може бути представник науки, парламентар, журналіст і навіть діяч церкви [2, с. 116].

У більшості промислово розвинутих країн примирення є поширеною процедурою вирішення колективних трудових спорів, чому сприяє принцип нейтрального характеру примирного механізму, який у цих країнах сповідується. Нейтральність примирних органів забезпечує підвищену довіру до них з боку організацій працівників і підприємців. А це, у свою чергу, впливає на структуру таких органів. Зокрема, до складу Комісії з трудових відносин Японії входить рівна кількість представників підприємств, профспілок і незалежних членів.

Широкою автономією у сфері примирення користуються підприємці та профспілки у Німеччині, де процедури посередництва встановлені у більшості галузей економіки відповідно до угод, що укладаються між сторонами колективних договорів, а примирні комісії складаються з рівної кількості представників відповідної асоціації підприємців і заінтересованої профспілки, а також незалежного представника.

В окремих країнах, що розвиваються, і нових індустріальних країнах також створені тристоронні органи, на які покладені примирні функції (Бразилія, Мексика, Венесуела тощо).

НСПП пройдено шлях від побоювання та недовіри до Служби (з боку як роботодавців,

так і найманих працівників та профспілок) до взаємодії та порозуміння під час проведення примирних процедур із розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів). Сторонам соціально-трудових відносин стало зрозуміло, що завданням НСПП є не посилення протистояння, а сприяння вирішенню розбіжностей, забезпечення дотримання норм чинних нормативно-правових актів.

З кожним роком (з отриманням певного досвіду в роботі) змінювалися пріоритети в роботі НСПП. Якщо на початку діяльності служба надавала перевагу розв'язанню колективних трудових спорів (конфліктів), недопущенню страйків, то згодом співробітники НСПП дійшли висновку, що вирішити спір важче, ніж його попередити, тому в подальшому акценти в роботі змістилися на запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) та недопущення переростання розбіжностей у страйкові вимоги.

Фахівці НСПП у 2008 р. більше 256 виступали на радіо та телебаченні (понад 256 виступів), підготували та розмістили в друкованих ЗМІ понад 770 статей та інтерв'ю. Працівники НСПП брали участь у роботі 948 навчально-практичних семінарів, круглих столів, конференцій [3, с. 41]. НСПП приділяла підвищену увагу зниженню соціальної напруги та пошуку взаємоприйнятних рішень між сторонами конфліктів при проведенні найманими працівниками у 2008 р. 13 страйків і колективних припинень роботи, а також 63 акцій соціального протесту.

Національна служба посередництва і примирення підтвердила на практиці необхідність і продуктивність своєї діяльності як державного органу, що сприяє вирішенню колективних трудових спорів на всіх рівнях, попередженню страйків. Ці процеси завдяки НСПП спрямовуються у правове русло, долаючи в соціально-трудових відносинах стихійність і безкомпромісно-страйкові крайнощі [4].

Коли ж страйку все ж не вдалося уникнути, одним із завдань НСПП є надання рекомендацій профспілковим організаціям, найманим працівникам, керівникам підприємств щодо дотримання законодавства під час проведення страйків. Наявність порушень під час оголошення та проведення страйку засвідчують приклади з практики.

Так, недофінансування потреб вугільної галузі із державного бюджету, падіння обсягів виробництва та реалізації вугільної продукції внаслідок кризових явищ у Донецькій області та країни в цілому, збитковість роботи призвели до зростання протестних настроїв праців-

ників галузі. Через нереалізацію вугільної продукції працівники Товариства з додатковою відповідальністю «Орендне підприємство «Шахтоуправління ім. В. І. Чапаєва» (м. Шахтарськ) оголосили страйк. За станом на 14.05.2009 р. на складах підприємства знаходилось 35 тис. тон вугілля, поточна заборгованість із заробітної плати за квітень становила 7,2 млн грн. Страйк тривав з 13 по 21 травня 2009 р.; у ньому взяли участь 29 осіб. Проводився страйк у підземних виробках, у гаражі електровозу. Очоловав групу страйкарів гірник ділянки ДПП О. Тимофіїв.

Відділенням Національної служби посередництва та примирення в Донецькій області було проведено аналіз ситуації на ТДВ «Орендне підприємство «Шахтоуправління ім. В. І. Чапаєва», за результатами якого виявлено порушення Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» під час проведення страйку, а саме:

страйк проводився з порушенням статей 2, 4, 6 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» – на підприємстві не висувалися вимоги з питань соціально-трудових відносин, не виник спір;

порушено процедуру прийняття рішення про оголошення страйку, зокрема, не було проведено голосування всупереч ч. 1 ст. 19 Закону; рішення про оголошення страйку не було оформлене протоколом, що передбачено ч. 1 ст. 19 Закону;

особа, яка очолила страйк, письмово за 7 днів до початку страйку не попередила власника про його початок – ч. 6 ст. 19 Закону;

особа, яка очолила страйк, не узгодила з власником місцеперебування працівників під час страйку – ч. 8 ст. 19 Закону;

порушено ст. 24 Закону в частині заборони проведення страйку за умов, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю та здоров'ю людей, докільню або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам чи ліквідації їх наслідків; ст. 42 Гірничого Закону України – у підземних виробках проводити страйки та голодування забороняється.

Відділенням НСПП було направлено попередження найманим працівникам та адміністрації підприємства про порушення законодавства України про колективні трудові спори (конфлікти). Через відсутність дій найманих працівників і власника підприємства щодо усунення порушень законодавства України, відділення 20 травня 2009 р. направило листа до прокуратури Донецької області та територіального управління Держгірпромнагляду Донецької області з метою усунення порушень чинного законодавства України та притягнення до відповідальності організаторів страйку.

Відповідно до ст. 7 Закону України «Про звернення громадян» та ст. 112 Кримінально-процесуального кодексу (далі – КПК) України прокуратурою Донецької області були направлені матеріали щодо проведення страйку на ТДВ «Орендне підприємство «Шахтоуправління ім. В. І. Чапаєва» начальнику Територіального державної інспекції праці та Головному управлінню МВС України в Донецькій області.

За результатами перевірки ТДВ «Орендне підприємство «Шахтоуправління ім. В. І. Чапаєва» Територіальним управлінням Держгірпромнагляду Донецької області директора зазначеного підприємства було притягнуто до адміністративної відповідальності.

Наведений приклад свідчить про плідну роботу співробітників відділення НСПП у Донецькій області, спрямовану на недопущення переростання конфліктної ситуації, що виникла у ТДВ «Орендне підприємство «Шахтоуправління ім. В. І. Чапаєва», у безстроковий страйк.

У квітні 2008 р. працівники транспортного відділу ВАТ «Звенигородський сироробний комбінат» м. Звенигородки на загальних зборах хотіли ухвалити рішення про оголошення страйку. На вимоги працівників поліпшити умови праці та підвищити зарплату керівництво заводу відповідало погрозами звільнити працівників. Наймані працівники ВАТ «Звенигородський сироробний комбінат» звернулися за підтримкою до відділення Національної служби посередництва і примирення в Черкаській області.

Співробітниками відділення було надано працівникам і адміністрації підприємства письмові роз'яснення, проведено співбесіди з представниками сторін. Страйк було попереджено завдяки вчасному втручання спеціалістів НСПП [5].

Використання страйкової форми інколи передчасне. Крім того, страйк часто застосовується всупереч умовам національного законодавства та можливістю розв'язання проблеми. Як свідчать бесіди представників НСПП із страйкарями, часто після тривалих, але безрезультатних щодо їх мети, страйків, які завдали величезних збитків підприємству та державі, самі їх учасники змушені визнавати неефективність застосування цієї акції протесту, шукати інших, більш результативних шляхів розв'язання колективних трудових спорів.

Слід зазначити, що пропозиції НСПП мають рекомендаційний характер. У той самий час в інших країнах рішення такої служ-

би в деяких випадках є обов'язковими для сторін. За наявності певних економічних і фінансових умов, коли підприємства здатні ліквідувати заборгованість, у разі ігнорування власником цього рішення, воно може бути виконано у примусовому порядку за допомогою органів виконавчої служби. Зокрема, у Великобританії, звичай, які юридично не закріплені, але виникають у результаті переговорів між профспілками та роботодавцями, фіксуються в кодексах практики, які видаються Консультативною службою примирення й арбітражу. Невиконання їх не є правопорушенням, проте може бути достатньою підставою для подання заяви у промисловий трибунал (наглядовий орган у сфері праці) про вирішення спору з приводу порушення звичаю [6, с. 104].

Ми переконані, що рішення НСПП повинні мати лише рекомендаційний характер. Інший підхід означав би втручання цього органу в діяльність підприємств.

В Указі Президента України «Питання Національної служби посередництва і примирення» від 11.04.2007 р. № 291/2007 зазначено, що НСПП може звертатися до органів прокуратури, правоохоронних органів, державних органів з нагляду за додержанням законодавства про працю з пропозиціями щодо вжиття заходів, спрямованих на дотримання законодавства про працю, в тому числі стосовно порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Реалізація цього права активізуватиме зусилля зазначених органів, сприятиме попередженню конфліктних ситуацій у трудовій сфері, у тому числі запобіганню страйків.

НСПП розроблено Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку, затверджене наказом НСПП від 18.11.2008 р. № 131. З урахуванням тієї обставини, що порядок організації та проведення страйку на теренах України передбачено лише окремими статтями Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», на відміну від

інших країн (там існують окремі закони, зокрема, у Туреччині діє Закон «Про колективні угоди, страйки і локаути» від 05.05.1983 р.), існування цього Положення, що детально регламентує процедурні норми, на нашу думку, є доцільним.

Вагомим плюсом примирних процедур є те, що під час їх здійснення оголошення та проведення страйків визнається незаконним (ст. 22 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»). Тим самим законодавець акцентує увагу сторін на тому, що страйк може бути застосований як крайній засіб вирішення колективного спору, адже існує висока ймовірність того, що НСПП зможе сприяти врегулюванню розбіжностей між найманими працівниками і роботодавцем.

Проведений аналіз дозволяє зробити висновок, що страйк не розв'язує у повному обсязі вимоги найманих працівників, супроводжується значними фінансовими збитками для підприємства, подекуди поглиблює протистояння між сторонами конфлікту. У зв'язку з цим примирні процедури – оптимальний варіант для пошуку порозуміння між найманими працівниками і роботодавцем, налагодження соціального діалогу з найменшими втратами.

Література

1. Запара С. І. Удосконалення процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примирними органами в Україні. Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – К., 2005. – 22 с.
2. Бехубко Л. В. Механізм державного управління колективними трудовими конфліктами. – Д., 2004. – 242 с.
3. Інформація про результати діяльності НСПП за 2008 р. // Бюлетень НСПП. – 2009. – № 1-2. – С. 40-41.
4. Пархомов С. Уникати трудових конфліктів // Урядовий кур'єр. – 1999. – № 22.
5. Соболев С. Страйки у ВАТ «Звенигородський сироварний комбінат» не буде // Нова Доба. – 2008. – № 36.
6. Лютов Н. Л. Исторический аспект разрешения коллективных трудовых споров в Великобритании, США и ФРГ // Право и политика. – 2001. – № 5. – С. 101-108.

In the article analyzed the efficient activity of an independent state body – the National Mediation and Reconciliation Service in the prevention of strikes.

В статтє раскрыта ефективная деятельность независимого государственного органа – Национальной службы посредничества и примирения в сфере предупреждения забастовок.

ЗАГАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВОЇ ОЦІНКИ ТЯЖКОЇ ШКОДИ ЯК ЗМІСТУ СУСПІЛЬНО НЕБЕЗПЕЧНИХ НАСЛІДКІВ ЗЛОЧИНІВ У СФЕРІ МЕДИЦИНИ

Галина Чеботарьова,

канд. юрид. наук, доцент,
завідувач кафедри спеціальних правових дисциплін
Кримського економічного інституту
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
ім. Вадима Гетьмана»



У статті досліджуються проблеми оцінки тяжкої шкоди як ознаки об'єктивної сторони злочинів у сфері медичної діяльності, передбачених ст. 138, частинами 1, 2 ст. 139, частинами 1, 2 ст. 140, статтями 141, 145 Кримінального кодексу України.

Ключові слова: злочини у сфері медицини, об'єктивна сторона, наслідки злочину, тяжка шкода.

Охорона життя та здоров'я людини в сучасній Україні проголошена одним із важливих напрямів державної політики. Тому соціальні галузі, функціонування яких забезпечується виконання цього завдання, потребують ретельного правового регулювання та захисту. До таких пріоритетів належить і медична сфера, адже саме вона включає систему наукових знань і практичну діяльність, спрямовану на збереження та зміцнення здоров'я людини, продовження її життя, попередження й лікування її хвороб. За прогнозами ВООЗ, якщо медична галузь у країні залишатиметься на такому ж низькому рівні, до 2030 р. кількість жителів України може знизитися до 30 мільйонів осіб [1]. Тому потребами часу стало вироблення високих стандартів роботи медичних працівників, чітка її регламентація, вдосконалення механізмів юридичної відповідальності за невинуватне, винне створення загроз або заподіяння шкоди життю та здоров'ю громадян у сфері медичної діяльності.

Діяльність, що здійснюється у сфері медицини, за своєю внутрішньою структурою не відрізняється принципово від будь-якої іншої. Зокрема, вона породжує соціально значущі наслідки різноманітного характеру та змісту. Предметом криміналізації та кримінально-правової оцінки така діяльність, як правило, стає у випадках, коли нею заподіюється суспільно небезпечна шкода об'єктам, що охороняються кримінальним законом, або створюється загроза її заподіяння. Іноді саме негативні наслідки діяльності у сфері медицини дозволяють відділити скоєне в цій сфері злочинне правопорушення від

деліктів, передбачених іншими галузями права (наприклад, адміністративним проступком є порушення встановленого порядку взяття, переробки, зберігання, реалізації та застосування донорської крові та (або) її компонентів і препаратів (ст. 45¹ КАП), однак, якщо подібні діяння потягли суспільно небезпечні наслідки у вигляді зараження особи ВІЛ чи іншою невеликою інфекційною хворобою, що є небезпечною для життя людини, такі порушення можуть розглядатися вже як злочин, передбачений ст. 131 Кримінального кодексу (далі – КК) України.

Таким чином, вивчення властивостей суспільно небезпечних наслідків правопорушень у сфері медицини є необхідним етапом дослідження актуальної проблеми кримінально-правової охорони правопорядку у сфері медичної діяльності. У нормах розділу II Особливої частини КК, в яких описуються злочини, що порушують такий правопорядок, неодноразово вказується на *тяжкі наслідки* як ознаку об'єктивної сторони цих злочинів: «тяжкі наслідки для хворого» (ч. 1 ст. 140, ст. 138, ч. 1 ст. 139), «тяжкі наслідки неповнолітньому» (ч. 2 ст. 140), «інші тяжкі наслідки» (ч. 2 ст. 139, ст. 141), «тяжкі наслідки» (ст. 145).

За способом описання поняття «тяжкі наслідки» належить до оціночних. Використання оціночних понять при описанні злочинів в Особливій частині кримінального закону є технічним прийомом, без якого навряд чи можна обійтися законодавцю. Однак його застосування створює ряд проблем при тлумаченні норм, в яких ці поняття вжито. *По-перше*, їх зміст певною мірою визначається правосвідомістю юриста, який застосовує