

актуальні питання правового регулювання взаємодії: матеріали II науково-практичної конференції (Київ – Харків, 21.11.2025 р.). Київ: НДІ СБППФБ, 2025. С. 89–91.

2. Капітан О. І. Адаптація трудового та соціального законодавства України до стандартів ЄС крізь призму конституційного принципу верховенства права. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2026. Вип. № 02. Ч. 1. С. 448–453.

3. Устінова-Бойченко Г. М., Теличко О. А., Черниш Т. В. Вплив міжнародних (європейських) стандартів на розвиток трудових відносин в Україні. *Правовий часопис Донбасу*. 2025. № 4 (93). С. 63–69.

4. Павліченко І. М., Мотрич М. М., Остапенко О. Є. Адаптація трудового законодавства України до стандартів ЄС в умовах повоєнної реконструкції. *Український політико-правовий дискурс*. 2026. № 20. URL: <https://ppdnz.com.ua/index.php/home/article/view/526/424> (дата звернення: 24.04.2026 р.).

Воронятніков О. О.

*доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри публічного та міжнародного права,
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана,
м. Київ, Україна,
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3761-698X>*

АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИЙ СТАТУС ПЕРСОНАЛУ МІЖНАРОДНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УКРАЇНІ: СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИЙ АСПЕКТ В УМОВАХ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ

Активізація діяльності міжнародних міжурядових організацій, представництв Європейського Союзу та спеціалізованих агентств ООН на території України в умовах воєнного стану та подальшого відновлення зумовлює необхідність переосмислення їхнього правового статусу через призму захисту прав людини. Центральною проблемою у цьому контексті є адміністративно-

правовий статус персоналу таких організацій, який характеризується значною специфікою, зумовленою поєднанням норм міжнародного публічного права та національного законодавства.

Питання соціально-трудового забезпечення працівників міжнародних інституцій набуває особливої гостроти у світлі європейських стандартів, оскільки Україна, як кандидат на членство в ЄС, зобов'язана гарантувати належний рівень соціального захисту для всіх категорій працюючих, незалежно від суб'єктного статусу роботодавця. Проблема полягає у правовому парадоксі: з одного боку, міжнародні організації наділені імунітетами та привілеями для забезпечення їхньої функціональної незалежності, з іншого персонал таких організацій має право на реалізацію своїх соціально-трудових прав у межах національної юрисдикції.

Адміністративно-правове регулювання статусу персоналу міжнародних організацій базується на системі міжнародних договорів, зокрема Віденській конвенції про дипломатичні зносини та спеціальних угодах про статус місій [1]. В українському правовому полі ці документи визначають межі адміністративної та судової юрисдикції держави щодо дій та рішень міжнародних інституцій. Проте, аналіз європейської судової практики, зокрема рішень ЄСПЛ, свідчить про те, що імунітет міжнародної організації не може бути абсолютним і не повинен ставати перешкодою для доступу до правосуддя у трудових спорах.

Практика Європейського суду з прав людини виробила сталий підхід до оцінки допустимості імунітету міжнародних організацій у контексті права на доступ до правосуддя. Класичні рішення у справах *Waite and Kennedy v. Germany* (1999) [2] та *Beer and Regan v. Germany* (1999) [3] заклали тест «альтернативних засобів правового захисту», відповідно до якого обмеження доступу до суду є виправданим лише за умови існування ефективних внутрішніх механізмів захисту прав. Подальша практика ЄСПЛ підтверджує сталість цього підходу та водночас акцентує на необхідності оцінки реальної ефективності таких механізмів, зокрема у справі *Klausecker v. Germany* (2015) [4], де Суд звернув увагу на доступність і дієвість внутрішніх процедур захисту в межах

міжнародних організацій. У сучасних умовах це набуває особливого значення у справах, що стосуються соціально-трудова прав персоналу, оскільки формальна наявність альтернативних процедур не завжди гарантує ефективний захист, що вимагає переосмислення меж імунітету крізь призму принципу пропорційності.

У контексті імплементації європейських стандартів, адміністративно-правовий статус персоналу має розглядатися через концепцію «адміністративної сумісності», де внутрішні регламенти міжнародної організації щодо праці та соціального забезпечення повинні бути гармонізовані з фундаментальними правами, закріпленими у Європейській соціальній хартії та відповідних директивах ЄС [5].

У цьому контексті адміністративну сумісність доцільно визначати як стан взаємодії правових режимів, за якого внутрішні нормативні акти міжнародної організації у сфері праці та соціального забезпечення не суперечать базовим принципам національного адміністративного права та стандартам захисту прав людини, закріпленим у праві Європейського Союзу та Ради Європи, а також забезпечують еквівалентний рівень гарантій соціального захисту.

Особливу категорію персоналу становить так званий «місцевий персонал» (local staff) – громадяни України, які працюють у представництвах міжнародних організацій. Їхній правовий статус є найбільш вразливим, оскільки на них часто не поширюються дипломатичні привілеї, проте міжнародна організація може посилатися на імунітет від національної юрисдикції при розгляді трудових спорів. Адміністративно-правове забезпечення соціальних прав цієї категорії вимагає чіткої деталізації у двосторонніх угодах між Україною та відповідними організаціями. Зокрема, виникає необхідність імплементації норм про соціальне страхування, пенсійне забезпечення та охорону праці, які б не поступалися за рівнем захисту національним стандартам. У світлі євроінтеграції, Україна має виступати ініціатором оновлення угод про статус місій, включаючи до них застереження щодо дотримання «мінімальних стандартів праці ЄС», що дозволить уникнути правового вакууму в регулюванні трудових відносин.

Адміністративна процедура вирішення конфліктів усередині міжнародних організацій також потребує наукового аналізу. Більшість таких інституцій мають власні внутрішні адміністративні трибунали або комісії з розгляду скарг. Проте для українського правового порядку виникає питання визнання та виконання рішень таких органів, а також можливість судового перегляду їхніх актів адміністративними судами України у разі порушення процедурних гарантій. У контексті європейського адміністративного простору, принцип правової визначеності вимагає, щоб кожен працівник мав доступ до незалежного механізму захисту своїх прав. Це зумовлює доцільність розробки концепції «адміністративної транзитивності», згідно з якою результати внутрішніх адміністративних процедур міжнародних організацій можуть бути предметом оцінки в національних судах, якщо мова йде про порушення імперативних норм соціального захисту.

Запропонована у дослідженні концепція адміністративної транзитивності передбачає можливість переходу результатів внутрішніх адміністративних процедур міжнародних організацій у площину національного судового контролю у випадках, коли такі процедури не забезпечують належного рівня захисту соціально-трудова прав. У цьому значенні транзитивність виступає як правовий механізм, що дозволяє національним судам здійснювати обмежену перевірку рішень міжнародних інституцій з точки зору дотримання імперативних стандартів прав людини.

Трансформація статусу міжнародних організацій в Україні також пов'язана з їхньою роллю як суб'єктів публічного права, що здійснюють адміністративні функції (наприклад, управління гуманітарними проєктами або надання технічної допомоги). Це накладає на них зобов'язання дотримуватися принципів належного врядування (*good governance*). Соціально-трудова аспект у цьому розрізі включає право на недискримінацію, справедливу винагороду та безпечні умови праці, що є частиною *acquis communautaire* ЄС. Імплементація цих стандартів у діяльність міжнародних місій на території України має контролюватися через механізми міжнародного адміністративного співробітництва, де національні

органи (наприклад, Державна служба України з питань праці) взаємодіють з адміністративними підрозділами міжнародних організацій на паритетних засадах, не порушуючи при цьому їхнього суверенітету [6].

Підсумовуючи, слід зазначити, що реформування адміністративно-правових засад статусу персоналу міжнародних організацій в Україні має відбуватися шляхом переходу від моделі «абсолютного імунітету» до моделі «функціональної відповідальності». Стратегічною метою має стати створення правового механізму, який би поєднував повагу до міжнародного статусу організацій із гарантуванням трудових і соціальних прав персоналу згідно з європейськими стандартами. Це вимагає не лише вдосконалення національного адміністративного законодавства в частині регулювання праці іноземців та осіб без громадянства, а й активної дипломатичної роботи щодо гармонізації внутрішніх регламентів міжнародних інституцій із правовим порядком України.

Забезпечення соціальної справедливості для працівників міжнародних організацій стане вагомим підтвердженням готовності України до повноправного членства в Європейському Союзі та зміцнить її авторитет як держави, що неухильно дотримується міжнародних стандартів прав людини.

Список використаних джерел

1. Про ратифікацію Віденської конвенції про дипломатичні зносини: Указ Президії Верховної Ради Української РСР від 21.03.1964 р. № 199а-06. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/199a-06#Text>
2. The European Court of Human Rights. Case of Waite and Kennedy v. Germany (Application no. 26083/94). 18 February 1999. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-58912%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-58912%22]})
3. The European Court of Human Rights. Case of Beer and Regan v. Germany (Application no. 28934/95). 18 February 1999. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-58299%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-58299%22]})
4. The European Court of Human Rights. Case of Klausecker v. Germany (Application no. 415/07). URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-151029%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-151029%22]})

5. Європейська соціальна хартія (переглянута): Міжнародний документ від 03.05.1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text

6. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Міжнародний документ від 27.06.2014 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text

Вінніченко В. С.

*здобувачка першого (бакалаврського) рівня вищої освіти,
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана,
м. Київ, Україна*

ПРОБЛЕМИ УСНИХ ДОГОВОРІВ ОРЕНДИ ЖИТЛА

У сучасних умовах розвитку цивільних правовідносин договір найму (оренди) житла виступає однією з основних форм реалізації права особи на житло. Водночас на практиці значного поширення набули саме усні договори оренди, що обумовлено їх простотою та швидкістю укладення. Однак така форма домовленостей породжує низку суттєвих правових проблем.

Чинне цивільне законодавство України передбачає обов'язкову письмову форму договору найму житла, що прямо встановлено ст. 811 Цивільного кодексу України. Відповідно, укладення усного договору суперечить вимогам закону, що створює ризик визнання такого договору недійсним або таким, що не породжує належних правових наслідків [1, с. 134].

Однією з ключових проблем усних договорів оренди є складність доведення факту їх укладення. У разі виникнення спору сторони позбавлені можливості належним чином підтвердити існування домовленостей, їх зміст та істотні умови, зокрема строк, розмір орендної плати та предмет договору [1, с. 135].

Особливого значення набуває питання порядку укладення договору. Загальні правила цивільного права передбачають, що договір укладається шляхом оферти та акцепту. Якщо оферта здійснюється усно, договір вважається