

дуальна природа права, а також правова спрямованість. Аналізуються невербальні і нефіксовано-вербальні істини. Механізм генерування інформації представляється у вигляді системи двох рівнів. Досліджуються основні норми і цінності сучасного способу життя.

Ключові слова: прафеномен, архетип, категоріальна парадигма, свідоме і несвідоме, зміст права, конформістська мораль, спосіб представлення.

Плавич В. П. Архетипические прафеномены права

Статья посвящена осмыслению прафеномена и архетипа, что дает возможность взглянуть на проблему причин права под новым углом зрения, где метафизика сближается и взаимодействует с психологией. Автор приходит к выводу, что на базе способа представления оформляется не только непосредственно информация, содержащаяся в праве, но и основание права. Рассматривается дуальная природа права, а также правовая направленность. Анализируются невербальные и нефиксированно-вербальные истины. Механизм генерирования информации представляется в виде системы двух уровней. Исследуются основные нормы и ценности современного образа жизни.

Ключевые слова: прафеномен, архетип, категоріальная парадигма, сознательное и бессознательное, содержание права, конформистская мораль, способ представления.

Plavich V. Archetypal praphenomena of law

The article is referred to the concept of the phenomenon and archetype, that provides an opportunity to regard the problem of law reasons from the different angle, where metaphysics approaches and interacts with psychology. The author makes a conclusion that basing on the presentation medium, not only information containing in the law, but also the base of the law is formed. We consider the dual nature of law as well as legal orientation. Analyzed non-verbal and non-fixed-verbal truth. The mechanism of generating information is represented as a two-level system. We study the basic norms and values of a modern lifestyle.

Key words: praphenomenon, archetype, categorical paradigm, the conscious and the unconscious, the contents of law, conformist morals, presentation medium.

УДК 349.22

*Світлана Василівна Вишновецька,
завідувач кафедри цивільного права і процесу
Національного авіаційного університету,
доктор юридичних наук, доцент*

ОЦІНКА ДІЛОВИХ ЯКОСТЕЙ ПРАЦІВНИКА: ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ТА ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ

В умовах сьогодення значну роль відіграє професійний рівень підготовки працівників. Саме від того, наскільки кваліфікованими є працівники, залежить ефективність діяльності організації. Але для того щоб зрозуміти, на якому професійному рівні перебуває працівник і спрогнозувати можливу перспективу його розвитку, необхідне застосування оціночних процедур. Такої оціночної процедури потребує й категорія «ділові якості працівника».

На сьогодні значна увага оцінці працівників приділяється у таких науках, як економіка, теорія і практика управління, соціологія, кадровий менеджмент і психологія. Це пов'язано з тим, що людський ресурс є одним із чотирьох факторів виробництва. Результати оцінки працівників здійснюють безпосередній вплив на виникнення, зміну і припинення трудових правовідносин. Оцінка здійснюється не тільки для вивчення ступеня підготовленості працівника до виконання саме того виду діяльності, яким він займається, а й з метою виявлення рівня його потенційних можливостей для оцінки перспектив професійного росту. Водночас ціла низка питань, пов'язаних з оцінкою ділових якостей працівника, який перебуває у трудових відносинах із конкретним роботодавцем, залишається неврегульованим і нерозробленим, що й зумовило актуальність теми дослідження.

У юридичній науці питання про ділові якості працівника як елемент теорії «людського фактору» стало предметом активного обговорення і дослідження порівняно нещодавно. Серед останніх публікацій заслуговують на увагу дослідження Ю. Іванчиної, О. Серопяна, С. Худякової, О. Яшуріної та інших учених.

Метою статті є проаналізувати зміст категорії «ділові якості працівника» та критерії їх оцінки.

У практиці управління, як правило, використовується комплексна оцінка, до якої входить оцінка праці й оцінка персоналу. Оцінка праці дає можливість оцінити кількість, якість та інтенсивність праці. До комплексної оцінки персоналу входить оцінка професійних й особистісних якостей працівника.

У психології менеджменту оцінка працівника визначається як цілеспрямований процес визначення за заздалегідь встановленими критеріями відповідності професійних й особистісних якостей працівників вимогам посади чи робочого місця [1, с. 105].

Якісно проведені оціночні заходи дозволяють визначити, наскільки працівник відповідає займаній ним посаді, його значимість для організації, і, що важливо, сформувати кадровий резерв. Виокремлю-

ють такі функції оцінки: визначення рівня знань і навичок спеціалістів; виявлення здатності персоналу вирішувати стратегічні завдання організації; оновлення, зміна складу, створення кадрового резерву; створення програми розвитку персоналу; мотивація персоналу; побудова корпоративної культури [2, с. 157–158].

На думку О. Серопяна, під діловими якостями працівника слід розуміти професійну підготовку за займаною посадою (виконуваною роботою), знання і вміння, що дозволяють виявляти, попереджувати і ліквідувати негативні ситуації в процесі виконання трудової функції. Сюди, з точки зору автора, необхідно віднести також працездатність, відповідальність, дисциплінованість, чесність, добросовісність, ініціативність, самостійність і рішучість [3, с. 7, 18].

С. Худякова і О. Турчина відзначають, що зміст категорії «ділові якості працівника» має дві складові: професійно-кваліфікаційні й особистісні якості; при цьому останні, на думку авторів, повинні враховуватись лише тією мірою, в якій вони можуть істотно вплинути на здатність якісно виконувати визначену трудову функцію, а тому вони також опосередковані специфікою роботи за певною посадою, професією, спеціальністю (наприклад, комунікабельність – необхідна особиста якість для належного виконання трудової функції за посадою «менеджер з реклами») [4, с. 71].

М. Філіппова вважає, що серед структурних елементів поняття «ділові якості» слід виокремлювати: 1) професійні якості (наприклад, наявність професійних знань і навичок у сфері стандартних вимог до певної професії, спеціальності, кваліфікації, певний рівень освіти, досвід роботи за спеціальністю, у цій галузі, володіння однією чи декількома іноземними мовами тощо); 2) особистісні якості (наприклад, необхідний для виконання відповідної роботи стан здоров'я, досвід роботи за спеціальністю); 3) особливі формально-юридичні якості, прямо передбачені законом (наприклад, наявність російського громадянства); 4) специфічні якості, що впливають із характеру виконуваної роботи і, як правило, визначаються роботодавцем [5, с. 380–381].

Деякі автори (Л. Аязова, В. Жернаков, В. Курилов, Л. Лазор, А. Хижнякова) слушно, на нашу думку, вважають, що перевірки підлягають і моральні якості працівника [6, с. 21]. Адже їх оцінка дозволяє вичити специфіку міжособистісних відносин і психологічний клімат у колективі.

Пленум Верховного Суду Російської Федерації у ч. 6 п. 10 постанови від 17 березня 2004 р. № 2 «Про застосування судами Російської Федерації Трудового кодексу Російської Федерації» вказує: «Під діловими якостями працівника слід, зокрема, розуміти здатність фізичної особи виконувати визначену трудову функцію з урахуванням наявних у неї професійно-кваліфікаційних якостей (наприклад, наявність певної професії, спеціальності, кваліфікації), особистісних якостей працівника (наприклад, стан здоров'я, певний рівень освіти, досвід роботи за певною спеціальністю, у певній галузі) [7].

Як бачимо, загалом «ділові якості» не ототожнюються із професійними якостями, а тлумачаться значно ширше.

У проєкті Трудового кодексу України фактично відсутні норми, що регулюють відносини з оцінки ділових якостей працівників. Врегульованими у законодавчому порядку є лише такі види оцінки, як випробування при прийнятті на роботу й окремі правові питання атестації працівників.

На думку О. Серопяна, оцінка ділових якостей працівників – це цілеспрямований процес визначення наявності професійних й особистісних якостей працівника і встановлення їх відповідності займаній посаді (виконуваній роботі) [3, с. 7].

З точки зору Ю. Іванчиної, оцінка працівників – це процес застосування організаційно-правових процедур, спрямованих на визначення наявності (рівня) знань, професійно важливих якостей працівника (кандидата, претендента), необхідних йому для виконання трудової функції, і встановлення відповідності працівника вимогам, що висуваються тарифно-кваліфікаційними характеристиками, посадовими інструкціями, трудовим договором та іншими правовими актами [6, с. 7].

Головні критерії, що лежать в основі оцінки (при застосуванні будь-якого її виду), встановлені в нормативно-правових актах, в яких відображені основні вимоги до різних видів робіт, посад і спеціальностей – це, зокрема, Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, затверджений наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29 грудня 2004 р. № 336. На підставі кваліфікаційних характеристик роботодавцем повинні розроблятися посадові інструкції з урахуванням галузевих і місцевих особливостей виробництва, а також виду діяльності роботодавця.

Отже, будь-яка процедура оцінки, якщо вона може мати певні правові наслідки, повинна починатися з правової регламентації.

І. Кравченко запропоновано доповнити критерії, що визначають невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі, критерієм такого змісту: неетична та некоректна поведінка працівника, що полягає у неправдивих висловлюваннях на робочому місці й за його межами, та така, що підриває діловий імідж підприємства, його репутацію серед партнерів-контрагентів [8, с. 3–4].

Кодекс законів про працю України встановлює спрощений порядок звільнення працівника у зв'язку з незадовільним результатом випробування. Випробування при прийнятті на роботу для визначення

відповідності роботі, яка доручається, може бути встановлено стосовно всіх працівників незалежно від їх трудової функції. Правом встановлення випробування при прийнятті на роботу наділені всі роботодавці, як фізичні, так і юридичні особи, незалежно від організаційно-правової форми і форми власності. Випробування при прийнятті на роботу встановлюється за згодою сторін. Як правило, всі інші види оцінки здійснюються без згоди працівника. Рішення про визнання працівника таким, що відповідає трудовій функції, приймає роботодавець (керівник) одноособово або з урахуванням думки безпосереднього керівника працівника. Рішення, що приймається за результатами оцінки, є підставою для збереження трудових відносин чи їх припинення. На практиці виникає питання про те, чи слід у цьому випадку роботодавцеві роз'яснювати працівникові критерії оцінки рівня його професійної підготовки і якості виконання ним своїх обов'язків при визначенні такого результату. Законодавство не містить такого положення, але судова практика показує, що у випадку спору між працівником і роботодавцем суд вимагає від останнього надати критерії оцінки рівня професіоналізму працівника. У зв'язку з тим, що оцінка ділових якостей працівника належить до виключної компетенції роботодавця, тобто є суб'єктивною оцінкою, вона повинна бути підтверджена документально, а суду повинні бути надані факти того, як оцінювався рівень професіоналізму працівника і якість виконання ним своїх обов'язків.

Протягом випробування роботодавець оцінює відповідність ділових якостей працівника тим вимогам, які висуваються до виконання роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією і посадою, на основі об'єктивних даних, що характеризують якість виконання працівником трудових обов'язків, покладених на нього трудовим договором, і приймає рішення про подальшу долю трудових правовідносин із працівником.

Оскільки на працівника у період випробування поширюються положення трудового законодавства, локальних нормативних актів, колективного договору, угоди, на нього покладаються не лише права, а й обов'язки, що випливають із вказаних правових актів. Судовою практикою підтверджується, що під час випробування роботодавець оцінює не тільки рівень професіоналізму працівника, а й якість виконання ним своїх обов'язків, а також його дисциплінованість.

На жаль, як слушно зауважує О. Серопян, результати оцінки моральних якостей працівника можуть мати правові наслідки лише для певної категорії працівників залежно від виконуваної ними трудової функції, наприклад: педагогічних і медичних працівників, керівників, матеріально відповідальних осіб [3, с. 18]. У випадку трудових правовідносин між роботодавцем – фізичною особою та працівником таким правовідносинам властиві побутові, приватні (особисті), інакше кажучи, «людські» фактори, що прямо впливають на особистісний характер таких трудових правовідносин. Відповідно, призначення випробувального терміну для працівника, що працює за трудовим договором у роботодавця – фізичної особи, є, окрім того, що, власне, випробуванням його професійних якостей, також і терміном, за який роботодавець та/або члени його сім'ї пізнають особистісні (людські) якості працівника, що в таких правовідносинах мають фундаментальне значення.

На думку Ю. Іванчиної, моральні якості нарівні з діловими, не можуть бути покладені в основу оцінки про визнання працівника таким, що відповідає чи не відповідає займаній посаді (виконуваний роботі). Результати оцінки моральних якостей можуть впливати на кінцеву оцінку працівника і мати правові наслідки лише для певних категорій працівників, виходячи зі здійснюваної ними діяльності, наприклад, для педагогічних працівників, прокурорів, суддів тощо. Для них моральні якості (чесність, принциповість, почуття обов'язку, непідкупність та інші якості, що належать до цієї категорії, виходячи із загальних принципів моралі) будуть виступати однією зі складових їх професійно важливих якостей [6, с. 21]. Якби вони стосувалися всіх, можливо, легше було б протидіяти мобінгу, хоча й серед вказаних категорій працівників існує проблема забезпечення належного психологічного клімату в колективі.

Цілком має рацію М. Драчук, зазначаючи, що оцінка ділових якостей працівників за Трудовим кодексом Російської Федерації – це система процедурних форм, у рамках яких закріплена значна свобода роботодавця у прийнятті зручних для нього управлінських рішень [9, с. 154]. Це, зокрема, стосується й такої легальної форми оцінки ділових якостей працівника, як визначення переважного права при залишенні на роботі в умовах скорочення чисельності або штату працівників. Така оцінка до визначених законом меж повністю суб'єктивна і дозволяє роботодавцеві приймати будь-яке управлінське рішення у питаннях, не обмежених трудовим законодавством.

Отже, доцільно при оцінці ділових якостей працівника розглядати всі їх складові в сукупності. Наявність і перевага тих чи інших якостей при оцінці працівника залежно від займаної ним посади (виконуваної роботи) будуть змінюватися, але незмінним залишається те, що вони будуть у кожному конкретному випадку відноситись до категорії професійно важливих якостей.

У цілому ж покладатися в усіх випадках використання оціночних понять на судову практику навряд чи виправдано. Такі проблеми повинні вирішуватися законодавчим шляхом. У зв'язку з тим, що правові наслідки оцінки можуть мати негативний характер, бути підставою для припинення трудових відносин

чи для їх невиникнення, критерії оцінки повинні бути чітко визначені і закріплені в нормативному правовому акті. Зважаючи на це, слушною видається пропозиція О. Ящуриної надати роботодавцеві можливість визначити порядок перевірки і критерії оцінки ділових якостей у власному локальному нормативному акті [10, с. 217]. Водночас звільнення працівника з причин, не пов'язаних із діловими якостями самого працівника, тісно пов'язане з проблемою зловживання правом. У зв'язку з відсутністю в основному кодифікованому акті чіткого і повного правового регулювання цієї групи суспільних відносин, у роботодавців існує можливість зловживати своїми правами, оскільки вони нічим не обмежені. Це можна побачити, звернувши увагу на правозастосовну і судову практику. Вважаємо, що особистісні характеристики працівників є вкрай важливими при оцінці ділових якостей працівників, їх потенційних можливостей. Але часто така оцінка погано формалізована, має суб'єктивний характер. Тому для уникнення цих проблем потрібна належна правова регламентація, яка стала б підґрунтям ефективності реалізації норм, пов'язаних з оцінкою ділових якостей працівників.

Використані джерела

1. Зеер Э. Ф. Психологическая оценка персонала: теория и практика / Э. Ф. Зеер, Ю. Л. Русанова // Образование и наука. – 2005. – № 3 (33). – С. 104–112.
2. Скрипка И. И. Аттестация как форма оценки персонала / И. И. Скрипка // Альманах современной науки и образования. – 2013. – Вып. № 5 (72). – С. 157–159.
3. Серопян О. Р. Правовые проблемы оценки деловых качеств работника : автореф. дис. ... канд. юрид. наук; спец. : 12.00.05 / О. Р. Серопян. – М., 2010. – 28 с.
4. Худякова С. С. К вопросу о содержании правовой категории «деловые качества» в современном трудовом праве России / С. С. Худякова, О. В. Турчина // Трудовое право. – 2007. – № 4. – С. 67–72.
5. Курс российского трудового права / науч. ред. д-р юрид. наук, проф. Е. Б. Хохлов. – СПб. : Юридический центр Пресс, 2007. – Т. 3: Трудовой договор. – 656 с.
6. Иванчина Ю. В. Правовые аспекты оценки работников : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Ю. В. Иванчина. – Екатеринбург, 2006. – 27 с.
7. Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 6; 2007. – № 3.
8. Кравченко І. М. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / І. М. Кравченко. – Д., 2015. – 20 с.
9. Драчук М. А. Управленческие решения работодателя в оценке деловых качеств работника / М. А. Драчук // Вестник Омского ун-та. Серия «Право». – 2011. – № 1 (26). – С. 148–155.
10. Яшурина Е. В. Некоторые вопросы проверки и оценки деловых качеств работников / Е. В. Яшурина // Вестник Пермского университета. – 2013. – Вып. 3 (21). – С. 212–219.

Вишновецька С. В. Оцінка ділових якостей працівника: правова характеристика та правові проблеми

У статті аналізується зміст категорії «ділові якості працівника» та критерії їх оцінки. У змісті цієї категорії виділяють, окрім професійно-кваліфікаційних, й особистісні якості, тобто «ділові якості» не отождествлюються із професійними якостями, а тлумачаться значно ширше. Проте більшість учених схиляються до того, що результати оцінки моральних якостей працівника можуть мати правові наслідки лише для певної категорії працівників залежно від виконуваної ними трудової функції. Вважаємо, що для протидії мобінгу така оцінка є дуже важливою, адже дозволяє вивчити специфіку міжособистісних відносин і психологічний клімат у колективі. Отже, доцільно при оцінці ділових якостей працівника розглядати всі складові в сукупності. У зв'язку з тим, що правові наслідки оцінки можуть мати негативний характер, бути підставою для припинення трудових відносин чи для їх невиникнення, критерії оцінки повинні бути чітко визначені і закріплені в нормативно-правовому акті.

Ключові слова: ділові якості працівника, оцінка ділових якостей працівника, професійно-кваліфікаційні якості, особистісні якості, випробування при прийнятті на роботу, зловживання правом.

Вишновецкая С. В. Оценка деловых качеств работника: правовая характеристика и правовые проблемы

В статье анализируется содержание категории «деловые качества работника» и критерии их оценки. В содержании этой категории выделяют, кроме профессионально-квалификационных, и личностные качества, то есть «деловые качества» не отождествляются с профессиональными качествами, а толкуются значительно шире. Однако большинство ученых склоняются к тому, что результаты оценки моральных качеств работника могут иметь правовые последствия только для определенной категории работников независимо от исполняемой ими трудовой функции. Считаем, что для противодействия моббингу такая оценка является очень важной, поскольку позволяет изучить специфику межличностных отношений и психологический климат в коллективе. Таким образом, целесообразно при оценке деловых качеств работника рассматривать все составляющие в совокупности. В связи с тем, что правовые последствия оценки могут иметь отрицательный характер, быть основанием для прекращения трудовых отношений или для их невозникновения, критерии оценки должны быть четко определены и закреплены в нормативно-правовом акте.

Ключевые слова: деловые качества работника, оценка деловых качеств работника, профессионально-квалификационные качества, личностные качества, испытание при принятии на работу, злоупотребление правом.

Vyshnovetska S. Evaluation of the employee's business qualities: legal description and legal problems

In this article an author analyzes the content of the «employee's business qualities» category and criteria for their evaluation. In the category «employee's business qualities» the author separates professional qualifications and personal qualities, i. e. «business quality» is not the same as the professional qualities but it is interpreted more widely. However, the majority of scholars believe that the results of evaluation of the employee's moral qualities may have legal consequences only for certain categories of employees depending on the work function performed by them. To our mind, such evaluation is very important as it allows

to study the specifics of interpersonal relations and psychological climate in the collective. So, during evaluation of the employee's business qualities it is reasonable to consider all of its components together. As the legal consequences of evaluation can be negative and they can be a reason for termination or non-arising of the labour relations, the evaluation criteria should be clearly defined and consolidated in the regulatory legal act.

Key words: the employee's business qualities, evaluation of the employee's business qualities, professional qualifications, personal qualities, probation at work, abuse of the law.

УДК 346.91 : 347.91

*Сергій Олександрович Короєд,
завідувач кафедри цивільного права і процесу
Івано-Франківського університету права
імені Короля Данила Галицького,
доктор юридичних наук*

ІСТОРИЯ ДУАЛІЗМУ ЦИВІЛЬНОЇ ЮРИСДИКЦІЇ ТА ТЕНДЕНЦІЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ГОСПОДАРСЬКО-ПРОЦЕСУАЛЬНОЇ ФОРМИ ЗАХИСТУ ПРАВ

Останнім часом в юридичній літературі стали порушуватися питання щодо подальших тенденцій розвитку господарського процесуального права (зокрема щодо його входження складовим процесуальним інститутом до цивільного процесу), а серед політиків і керівництва Верховного Суду України (далі – ВСУ) – щодо доцільності подальшого функціонування системи господарських судів та існування самостійної господарської процесуальної форми захисту прав як такої.

Так, зокрема, ВСУ у своїх Пропозиціях Тимчасовій спеціальній комісії Верховної Ради України з питань підготовки законопроекту про внесення змін до Конституції України, що були схвалені Постановою Пленуму Верховного Суду України від 11 квітня 2014 р. № 1, зазначив, що в Україні має бути відновлено триланкову систему судів загальної юрисдикції, до якої входитимуть ВСУ, апеляційні та місцеві суди. Відповідно, необхідно вилучити з Конституції України положення про вищі спеціалізовані суди (ч. 3 ст. 125, ч. 4 ст. 127) та положення щодо побудови системи судів загальної юрисдикції за принципом спеціалізації (ч. 1 ст. 125). Багаторічний досвід функціонування триланкової судової системи в Україні (до 2010 р.) довів, що вона є більш дієвою та ефективною, а також зрозумілою та доступною для учасників судового процесу. Крім того, ліквідація однієї з ланок судової системи сприятиме дотриманню розумних строків розгляду справи судом, передбачених ст. 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, адже суттєво зменшиться час із моменту звернення громадянина до суду до набрання судовим рішенням статусу остаточного. Сумніви щодо доцільності існування в Україні чотириланкової судової системи також висловила Європейська Комісія «За демократію через право» (Венеціанська Комісія) (пункти 45 та 63 Висновку від 15 червня 2013 р. № 722/2013). У пункті 28 спільного Висновку Венеціанської Комісії та Дирекції зі співпраці Генеральної дирекції з прав людини та правових питань Ради Європи від 11 жовтня 2010 р. № 588/2010 зазначено, що створення трьох різних юрисдикцій, очолюваних трьома касаційними судами, незалежними один від одного, може призвести до чисельних та часто складних колізій юрисдикції [1]. Прем'єр-міністр України А. Яценюк також вважав, що господарські суди повинні бути ліквідовані, і цю функцію повинні виконувати суди загальної юрисдикції [2].

Але такі пропозиції лише актуалізувалися останнім часом, проте вони не є новими, адже ще у Концепції вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів 2006 р. було задекларовано необхідність окремо утворити кримінальні суди, а на основі загальних та господарських судів – цивільні суди. А також поступово наблизити, а потім і взагалі поєднати в одному кодексі норми цивільного і господарського процесів, оскільки між ними немає суттєвих відмінностей, зумовлених специфікою судочинства. Натомість у юридичній літературі це питання порушується крізь призму проблеми дуалізму цивільної юрисдикції, пов'язаної з доцільністю регламентації цивільного процесу двома кодексами (Цивільним процесуальним кодексом України (далі – ЦПК України) і Господарським процесуальним кодексом України (далі – ГПК України)) і поділом цивільної юрисдикції [3, с. 81].

Такі тенденції щодо подальшого існування господарського судочинства мають і свої історичні передумови, адже процесуальна регламентація господарської процесуальної форми захисту прав відбувалася автономно, без урахування тенденцій розвитку цивільного процесу та спільності їх багатьох процесуальних інститутів, спільної соціальної спрямованості правосуддя у цивільних і господарських справах.

Викладене свідчить про наявність тенденцій до поступового об'єднання господарської процесуальної форми із цивільною.