

**Харківський національний педагогічний університет
імені Г.С. Сковороди (Україна)**

Стамбульський університет (Турецька Республіка)

Вроцлавський університет (Республіка Польща)

Університет Цзинань (Китайська Народна Республіка)

***«Актуальні проблеми
приватного та публічного права»***

**Матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції
присвяченої 93-річчю з дня народження члена-кореспондента НАПрН
України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча
науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І.**

21 травня 2022 року

м. Харків

Актуальні проблеми приватного та публічного права : матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції присвяченої 93-річчю з дня народження члена-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (21 травня 2022 року). – Харків, 2022. – ТОВ «Видавництво Точка», віддруковано у ТОВ «Друкарня Мадрид» через ФОП Гобельовська Л. П. – 460 с.

ISBN 978-617-7988-13-6

У матеріалах збірника представлені результати наукових досліджень вчених, присвячених актуальним проблемам приватного та публічного права.

Видання адресоване вченим, аспірантам, докторантам, викладачам закладів юридичної освіти, працівникам суду, адвокатури, органам юстиції, співробітникам Державної служби зайнятості України, практикуючим юристам, громадським діячам, профспілковим активістам, іншим особам, що цікавляться проблемами приватного та публічного права.

Матеріали конференції оприлюднені у електронному вигляді на сервері відкритого електронного архіву (репозитарію) Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди EKhNPUiR (електронний архів): <http://dspace.hnpu.edu.ua/> та на сайті юридичного факультету: <http://www.hnpu-laws.in.ua/> у розділі «Наука».

Інформація про оргкомітет. Координацію проведення конференції здійснює кафедра цивільно-правових дисциплін і трудового права імені професора О.І. Процевського – тел.: +38(057)700-35-16, e-mail: trudkonf.hnpu@gmail.com)

Коваленко Олена Олександрівна (в.о. завідувача кафедри д-р юрид. наук, професор) +38(057)598-98-75;

Головань Тетяна Георгіївна (в.о. декана юридичного факультету канд. юрид. наук, доцент) +38(067)681-93-90;

Ждан Микола Дмитрович (канд. юрид. наук, доцент) +38(063)948-05-19;

Пономаренко Оксана Михайлівна (канд. юрид. наук, доцент) +38(097)332-55-70;

Гоц-Яковлєва Ольга Василівна (канд. юрид. наук, доцент) +38(067)724-29-49;

Гرابко Людмила Владиславівна (ст. лаборант) +38(057)274-83-23

Оргкомітет конференції не завжди поділяє думку учасників. У збірнику максимально точно збережена орфографія і пунктуація, які були запропоновані учасниками. Повну відповідальність за достовірну інформацію несуть учасники та їх наукові керівники.

Всі права захищені. При будь-якому використанні матеріалів конференції посилання на джерела є обов'язковим.

ТЕЛІЧЕНКО А.В. ДО ПИТАННЯ ПРО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ	119
УМАЄВ Б.Б. ДО ПИТАННЯ ГРОШОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ.....	122
АНДРЕЄВА Ю.С. ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ УКРАЇНИ	125
БОРСУК В.Б. ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВИПРОБУВАННЯ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ: МИРНИЙ ТА ВОЄННИЙ ПЕРІОД	128
ГАСИМОВА Р. Ю. РОЛЬ ЮРИДИЧНИХ ФАКТІВ У МЕХАНІЗМІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН.....	130
ДОЛМАТ Д.Р. МЕДІАЦІЯ ЯК АЛЬТЕРНАТИВНИЙ СПОСІБ МИРНОГО ВРЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ.....	132
ІВАНОВА І.О. ТРУДОВИЙ ДОГОВІР В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ	135
ІЛЮЩЕНКО А.С. ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ	137
КАСАЛАП Д.А. ВИПЛАТА ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПРАЦІВНИКАМ ОСВІТИ НА ТИМЧАСОВО ОКУПОВАНИХ ТЕРИТОРІЯХ УКРАЇНИ.....	141
ОЛЬХОВСЬКА Є.О. ЮОКРЕМІ ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	144
ХОЙНА Д.С. КОНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВИЙ СТАТУС ІНОЗЕМЦІВ В УКРАЇНІ.....	147
ХОЙНА Д.С. ПРАВО НА ЕФЕКТИВНИЙ ЗАСІБ ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ: ПІДХОДИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ.....	149
ХОЙНА Д.С. ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВІ ЗАСОБИ ОХОРОНИ ПРАВ ТА ІНТЕРЕСІВ ЗАПОВІДАЧА	152
YAKUP YOLDAŞ. OBLIGATIONS OF THE EMPLOYER UNDER THE EMPLOYMENT CONTRACT	155
YILMAZ HÜSEYİN. SOCIAL CHANGE IN TURKEY ON LABOR RELATIONS EFFECTS	158
SEFER DEMİR. FEATURES OF EMPLOYMENT OF FOREIGNERS IN TURKEY.....	162
ORAL NERİMAN. DEFINITION ELEMENTS AND LEGAL NATURE OF EMPLOYMENT CONTRACT	168
AHMET KAYA. THE INFLUENCE OF TRADITIONS AND CUSTOMS ON THE ORGANIZATION OF WORKING TIME IN TURKEY.....	172
RİDVAN IŞIK. LABOR LAW TRANSFER LABOR LAW FIELD OF APPLICATION.....	174

2. Пилипенко П.Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. Київ: Т-во Знання, КОО, 2003. 146 с.

3. Єрмоменко В.В. Підстави виникнення трудових правовідносин: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 1998. 19 с.

УДК 349.2

Долмат Данило Романович,
студент 3 курсу юридичного факультету
Харківського національного педагогічного
університету імені Г.С. Сковороди
(науковий керівник – доцент кафедри цивільно-правових дисциплін і
трудового права імені професора О.І. Процевського
Харківського національного педагогічного
Університету імені Г.С. Сковороди,
кандидат юридичних наук, доцент
Гоц-Яковлева Ольга Василівна)
e-mail: danildolmat1801@gmail.com

МЕДІАЦІЯ ЯК АЛЬТЕРНАТИВНИЙ СПОСІБ МИРНОГО ВРЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Останнім часом все більше поширюється спосіб врегулювання конфліктів та спорів шляхом проведення медіації. Особливо це стає актуальним у вирішенні трудових спорів, адже атмосфера у робочому колективі повинна бути здоровою та позитивною для досягнення завдань, поставлених у ч. 1 ст. 1 Кодексу законів про працю України, а саме поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя працівників, зміцненню трудової дисципліни [1]. Бо досить часто трудові спори, що виникають у трудовому колективі, підривають ефективність праці, а вішення таких спорів у судовому порядку може займати дуже великий проміжок часу і, зазвичай, рішення суду не завжди задовольняє інтереси всіх сторін конфлікту. Вирішення трудових спорів за допомогою комісії по трудових спорах (далі – КТС) в наш час також не є ефективним, адже в більшості сучасних підприємств вони відсутні. Як зазначає Гоц-Яковлева О.В., більшість підприємств, а саме 82,3%, зареєстрованих в Україні, належать до мікропідприємств, кількість працівників в яких налічує близько 10 осіб, а законодавством встановлено, що КТС можуть бути створені лише на підприємствах, установах, організаціях, кількість працівників в яких не менше 15 осіб [2, с. 61]. Тому постає питання мирного вирішення конфліктів у трудовому колективі за допомогою альтернативних способів, таких як медіація. Враховуючи вищесказане, дана тема є актуальною і потребує дослідження, щоб визначати методи мирного врегулювання трудових спорів у позасудовому порядку.

Такий альтернативний спосіб вирішення спорів як медіація вже давно популярний закордоном, особливо в країнах Європи, США, Канаді. Особливо часто такий спосіб застосовується при вирішенні трудових та сімейних спорів. Наприклад, в Канаді процедура примирення у вирішенні трудових спорів до звернення до інших способів захисту трудових прав установлена в якості обов'язкової [3, с. 39]. В Україні медіація досить довгий час ігнорувалася і лише в 2021 році був прийнятий окремий Закон «Про медіацію», який регулює загальні питання її застосовування [4]. Як зазначено в ч. 1 ст. 1 цього Закону, «медіація – позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів» [4]. Іншими словами медіація – це спосіб врегулювання конфлікту або спору шляхом залучення незалежної особи, яка допомагає сторонам вирішити спір і прийти до такого результату, який би їх задовольнив. Даний Закон також встановлює загальні принципи медіації, а саме добровільність, конфіденційність, незалежність і нейтральність медіатора. Тобто звернутися до врегулювання трудового спору шляхом посередництва (медіації) сторони можуть лише на добровільній основі, шляхом укладення угоди. Також сторони можуть розраховувати на те, що не буде розголошуватися конфіденційна інформація. Деякі дослідники вважають, що медіаторами можуть виступати окремі працівники компанії або підприємства, які залучаються до роботи виключно тоді, коли в цьому є необхідність – наявний конфлікт [5, с.84]. Однак, на мою думку, така ситуація є недоречною, адже це порушує принцип незалежності й нейтральності медіатора. Трудовий спір зазвичай виникає між працівником та роботодавцем і тому для його вирішення повинна залучатися особа, непідпорядкована роботодавцю, а якщо медіатор буде одним з працівників підприємства, то про його неупередженість та незалежність мова йти не може.

Виникає питання, в яких випадках може застосовуватися медіація. Як зазначає Серeda O.Г., медіація може застосовуватися до спорів, що виникають з трудових правовідносин, окрім колективних трудових спорів, а також трудових спорів у тому разі, якщо вони зачіпають або можуть зашкодити правам і законним інтересам третіх осіб, які не беруть участі в процедурі медіації [3, с. 41]. С. Хєда, в свою чергу, наголошує на тому, що можлива багатостороння медіація – наприклад, працівник, профспілка, роботодавець [6, с. 347]. У Законі «Про медіацію» прямої заборони на її застосування у колективному трудовому спорі немає, у ч. 3 ст. 3 лише вказано, що медіація не проводиться у спорах, що впливають чи можуть вплинути на права і законні інтереси третіх осіб, які не є учасниками цієї медіації [4]. Однак, якщо проаналізувати норми КЗпП та Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» [7], то побачимо, що врегулювання трудових спорів шляхом медіації згадується лише у ст. 222¹ КЗпП у главі XV «Індивідуальні трудові спори» [1]. Тож можна зробити висновок, що законодавець не передбачає можливості розгляду колективних спорів, що виникають у трудових правовідносинах шляхом медіації. Можливо це зумовлено тим, що для врегулювання колективних спорів

діє спеціально створена Національна служба посередництва та примирення. Сама процедура медіації була запроваджена в Україні з метою надання сторонам конфлікту альтернативного способу вирішення спору, а також, щоб розвантажити судову систему та допомогти судам зосередитися на вирішенні інших справ. Адже судовий процес потребує багато часу та має дуже регламентовану процедуру, що змушує сторони витратити багато сил на вирішення спору і кінцеве рішення суду може не задовольнити сторони, а також, що головне, не веде до їх примирення. Тому медіація направлена на мирне вирішення конфліктів шляхом переговорів та знаходження консенсусу між сторонами. Однак, такий спосіб, поки що, не має великої популярності серед роботодавців та працівників нашої країни, адже відсутня їх поінформованість про існування медіації, а якщо вони й чули про неї, то не розуміють її суті й, через недостатню обізнаність, надають перевагу судовому вирішенню спорів. Проте, варто зазначити, що переваг медіації набагато більше:

1) процедура медіації є простішою та зручнішою для сторін, адже відсутня необхідність складання позовних заяв, відзивів на позов, інших процесуальних документів, які мають чітко визначену регламентацію та потребують відповідних знань з їх складання; відсутність судових строків, яких треба чітко дотримуватись;

2) зменшення витрат для вирішення спору, адже судовий розгляд передбачає сплату судового збору, звернення до професійних юристів для представництва в суді чи складання процесуальних документів, інші судові витрати;

3) конфіденційність процедури медіації. Розгляд справ у судах проводиться відкрито, за винятком деяких випадків. Медіація ж має приватний характер і сторони можуть розраховувати на те, що їх конфлікт не буде мати широкого розголосу;

4) вирішення спору шляхом медіації є швидшим та веде до примирення сторін і пошуку консенсусу між ними, тим більше, медіацію може бути припинено в будь-який час з ініціативи однієї із сторін;

5) міжнародна статистика та приклад західних країн доводить ефективність медіації як альтернативного способу вирішення трудових спорів та збереження гарних стосунків між роботодавцем та працівником. Так, наприклад, У Німеччині мировою угодою завершуються 90% медіацій, у США 95% справ, що направлені на медіацію, не дійшли до судового розгляду, показник результативності медіації у Великобританії 90-95% [8, с. 40].

Таким чином, медіація є ефективним, а головне простішим, порівняно із судовим розглядом, способом вирішення трудових спорів. Адже вона полягає у залученні посередника – медіатора, який не виступає представником однієї із сторін, а є незалежним і допомагає сторонам мирно вирішити спір аби задовольнити інтереси обох сторін. Прийняття Закону України «Про медіацію» стало добрим кроком для поширення цього способу подолання конфліктів, також почали активно діяти центри та об'єднання медіаторів, з'являється все більше професійних курсів, які надають змогу вивчитися та стати медіатором.

Однак, все одно необхідно проводити інформаційну роботу щодо збільшення обізнаності про такий альтернативний спосіб вирішення трудових спорів серед працівників.

Список використаних джерел:

1. Кодекс Законів про працю України : Закон України від 23.07.1996 року (в редакції від 07.05.2022) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 10.05.2022). 2. Гоц-Яковлева О.В. Медіація у вирішенні індивідуальних трудових спорів як один із способів захисту трудових прав. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди «Право», 2021. № 34. С. 58-65. 3. Серeda О.Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. Право та інновації. 2017. № 2. С. 38-45. 4. Про медіацію : Закон України від 16 листопада 2021 року № 1875-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text> (дата звернення: 10.05.2022). 5. Корнесюк М.В., Жура В.А., Степанюк К.І. Щодо питання про медіацію як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів. Науковий вісник публічного та приватного права, 2020. № 1. С. 80-84. 6. Крестовська Н., Романадзе Л. Медіація у професійній діяльності юриста : підручник. Одеса : Екологія, 2019. 450 с. 7. Про порядок вирішення колективних трудових спорів: Закон України від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#top> (дата звернення: 10.05.2022). 8. Подковенко Т.О., Фігун Н.І. Інститут медіації у механізмі вирішення правових спорів: основні ідеї та принципи. Актуальні проблеми правознавства. 2017. № 3. С. 36–40.

УДК 349.2

Іванова Ірина Олегівна,

студентка 45 групи юридичного факультету

Харківський національний педагогічний університет

імені Г.С. Сковороди

its.i8anova@gmail.com

(науковий керівник: доктор юридичних наук,

професор, в.о. завідувача кафедри цивільно-правових дисциплін і

трудового права імені професора О.І. Процевського О.О. Коваленко)

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ

Трудова діяльність є вкрай важливою складовою життя людини, певною соціальною гарантією забезпечення отримання заробітку на свої існування. Завдяки праву на оплачувану працю людина може реалізовувати свої фізичні потреби, духовні інтереси. Будь-яка суспільно корисна праця має велике значення в житті людини, суспільства та держави.