

**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.

ВАСИЛЬЄВА-ШАЛАМОВА Ж.В., ШИКІР Д.О. ВИЗНАЧЕННЯ МІСЦЯ СПОРУ ПРО ФАКТ В ЦИВІЛЬНОМУ СУДОЧИНСТВІ.....	64
ГОЦ-ЯКОВЛЄВА О.В. МЕДІАЦІЯ ЯК МОЖЛИВИЙ СПОСІБ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)	67
ЖДАН М.Д., КОЗИР В.О. РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ПРИНЦИПУ СВОБОДИ ДОГОВОРІВ ПРО ПРАЦЮ ТА ЗАБОРОНИ ПРИМУСОВОЇ ПРАЦІ	70
ІЛЬКІВ О.В., РИЖЕНКО І.М., КОВАЛИК А.А. СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ.....	74
КОХАН Н.В. ОБМЕЖЕННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	77
ЛУК'ЯНЧИКОВ О.М. ЦИВІЛЬНО-ПРОЦЕСУАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗГЛЯДУ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ	80
НОВІКОВ Д.О. ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	83
ПРИЙМЕНКО О.С. АКТУАЛІЗАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	85
СМОЛЯРОВА М.Л. ВПЛИВ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НА РЕЗУЛЬТАТИ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	87
БУК М.О. НАБУТТЯ СТАТУСУ БЕЗРОБІТНОГО У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ.....	89
ЛЮБЧИЧ А.М. ДОСЛІДНИЦЬКОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ: МІЖНАРОДНА МЕРЕЖА ПІДТРИМКА НАУКОВОЇ СВОБОДИ.....	92
ОГІЄНКО І.В. ЗАГРОЗИ ВИМУШЕНОЇ МІГРАЦІЇ ДЛЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ.....	94
ВАПНЯРЧУК Б.В. ЩОДО ТРУДОВОЇ ФУНКЦІЇ НАУКОВОГО ПРАЦІВНИКА	96
ГАПОЧКА К.В. ІНТЕРЕС ТА ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЯ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ ПРИ УКЛАДЕННІ, ЗМІНІ ТА ПРИПИНЕННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ	100
ГРИНЬ Д.В. ПЕРЕДУМОВИ ВИНИКНЕННЯ МЕДІАЦІЇ: ЗАРУБІЖНИЙ ТА ВІТЧИЗНЯНИЙ АСПЕКТИ	102
ЗАЇКА Д.І. ДО ПИТАННЯ ЗАХИСТУ КОЛЕКТИВНИХ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ ІТ-СФЕРИ	104
ЛИМАНСЬКИЙ П.П. КОНКУРСНИЙ ВІДБІР ЯК РІЗНОВИД ПОРЯДКУ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИМ ПРАЦІВНИКОМ	108
НЕСТЕРОВИЧ О.С. ОСВІТА ЯК ФАКТОР ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ.....	110
ОЛІЙНИК О.О. ДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ СУДОВОЇ ЮРИСДИКЦІЇ ПІД ЧАС РОЗГЛЯДУ ТРУДОВИХ СПОРІВ	113
САЙЧЕНКО Я.В. ЩОДО ХАРАКТЕРНИХ ОЗНАК ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН У СФЕРІ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ	115

2. Постанова Великої Палати Верховного Суду у справі № 644/6274/16-ц від 22.08.2018 р. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/94944012>.

3. Постанова Верховного Суду у справі № 691/1237/20 від 3 листопада 2021 року. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/94944012>.

4. Чурпіта Г.В. Концептуальні засади захисту сімейних прав та інтересів у порядку непозивного провадження цивільного судочинства : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.03/ Чурпіта Г.В. ; НАН України, Ін-т держати і права ім. В. М. Корецького. – Київ, 2016. – 479 с.

УДК 349.2

Orcid 0000-0002-7217-7329

Гоц-Яковлєва Ольга Василівна

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
e-mail: o_gots@ukr.net

МЕДІАЦІЯ ЯК МОЖЛИВИЙ СПОСІБ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)

У світовій практиці медіація давно вже визнана ефективним способом вирішення трудових спорів. Уперше цей інститут виник у англо-американській правовій сім'ї, а згодом знайшов своє нормативно-правове закріплення й у Європі. Так, у США основа для подальшого розвитку інституту медіації була закладена саме в трудових відносинах, через часто виникаючі конфлікти між профспілками та роботодавцями, в результаті чого урядом було запропоновано залучати Міністерство праці як нейтрального посередника для врегулювання розбіжностей сторін. У Канаді медіація вперше з'явилася саме в трудових відносинах, причому процедура примирення у вирішенні трудових спорів до звернення до інших способів захисту трудових прав установлена в якості обов'язкової. У Німеччині активно діє Федеральний союз медіації в економіці та сфері праці, у Фінляндії призначається так званий державний примиритель, а у Великій Британії діє консультативна служба примирення і арбітражу, основною функцією якої є сприяння розвитку виробничих відносин та допомога у вирішенні спору.

Чинне трудове законодавство України, на відміну від багатьох європейських країн, тільки нещодавно збагатилося Законом «Про медіацію», відповідно до якого «медіація – позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора

(медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів» [1]. Частиною 1 ст. 3 цього закону зазначена сфера його дії, яка поширюється, в тому числі, й на трудові відносини.

Слід зазначити, що деякі науковці вважають, що процедура медіації може застосовуватися тільки до індивідуальних трудових спорів, а до колективних трудових спорів, а також трудових спорів у разі, якщо вони зачіпають або можуть зашкодити правам і законним інтересам третіх осіб, які не беруть участі в процедурі медіації, або публічним інтересам, – ні [2, с. 41]. І, якщо про те, що медіація не проводиться у конфліктах (спорах), які можуть зачіпати права і законні інтереси третіх осіб, що не є учасниками цієї медіації, прямо сказано у ч. 3 ст. 3 Закону України «Про медіацію», то щодо заборони застосування її процедур до вирішення колективних трудових спорів заборони немає.

Можливо, до вищезгаданої точки зору схилило те, що для колективних трудових спорів застосовується примирно-третейський порядок їх вирішення, правовий механізм застосування якого визначений Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [3].

Так, дійсно, якщо брати до уваги поняття «посередництво», то на думку одразу ж спадає паралель між медіацією і Національною службою посередництва та примирення (далі – НСПП) – постійно діючим державним органом, створеним Президентом України для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів) [4].

Як зазначено в Положенні про НСПП, на прохання сторін колективного трудового спору (конфлікту) служба пропонує їм кандидатури незалежних посередників для залучення у примирних процедурах. Медіатор – так само спеціально підготовлена нейтральна, незалежна, неупереджена фізична особа, яка проводить медіацію. Але способи примирення сторін у цих двох посередників різні, про що свідчить практика. Так, у суспільстві неодноразово поставало питання щодо ефективності та прозорості діяльності цієї служби, адже кількість урегульованих нею спорів є мізерною порівняно з кількістю трудових спорів, що врегульовуються аналогічними європейськими інституціями. У той же час, 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%.

Крім того, при залученні до вирішення конфлікту Національної служби посередництва і примирення, рішення приймає саме вона (ч. 3 ст.15 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»). І, хоч її рішення носять рекомендаційний характер, факт залишається фактом – сторони не самі виробляють рішення, а розглядають те, що їм запропонує посередник. До того ж, рекомендаційне рішення можна не виконувати, а це означає продовження конфлікту. На відміну від цього, медіатор сприяє

виробленню сторонами такого рішення, яке б було прийнятне для кожної з них і яке б вони добровільно виконали.

Також треба зазначити, що головна мета всіх примирних процедур – вирішити конфлікт між сторонами. А для цього можливе використання будь-яких процедур, не заборонених законодавством. В жодному нормативному акті будь-якої заборони на застосування процедур медіації при вирішенні колективного трудового спору (конфлікту) немає. Тож, на розсуд сторін, така процедура може бути застосована. Крім того, сторони можуть передбачити звернення до послуг професійного медіатора при виникненні спору між ними, закріпивши умову про це у колективному договорі, що теж не заборонено законодавством.

Однак, на жаль, на сьогодні альтернативні способи розв'язання трудових спорів застосовуються в доволі вузькій площині, що обумовлено не тільки недосконалим правовим регулюванням, а й необізнаністю населення щодо можливості застосування процедур медіації як способу вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Розглянута проблематика, у свою чергу, потребує подальшого ґрунтовного доктринального дослідження та вивчення.

Список використаних джерел:

1. Про медіацію: Закон України від 16 листопада 2021 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20/conv#Text> (дата звернення: 05.05.2022). 2. Серeda O.Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. Право та інновації. 2017. № 2. С. 38-45. 3. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 05.05.2022). 4. Про Національну службу посередництва і примирення: Положення, затверджене Указом Президента України від 17 листопада 1998 року N 1258/98. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1258/98#Text> (дата звернення: 05.05.2022).