

УДК 342.9:331.109

Чічкань М. В., доцент кафедри публічного та приватного права, к.ю.н., доцент,

Губко В. О., студентка гр. СР-201

Національний університет «Чернігівська політехніка»

(м. Чернігів, Україна)

ВРЕГУЛЮВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ ШЛЯХОМ МЕДІАЦІЇ

З метою вдосконалення правового регулювання суспільних відносин, право як галузь науки перебуває у постійному динамічному розвитку. У зазначеному аспекті трудове право не є винятком. Особливо актуальною в межах трудового права є проблема пошуку новітніх шляхів врегулювання індивідуальних трудових спорів.

Відповідно до положень чинного законодавства традиційно органами, які уповноважені розглядати трудові спори є комісії з трудових спорів або суд (стаття 221 Кодексу законів про працю України) [1]. Також, слід звернути увагу, що з прийняттям 16.11.2021 року Закону України «Про медіацію» була запроваджена особлива процедура врегулювання конфліктів (спорів), в тому числі трудових - медіація. Під медіацією розуміється позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів [2].

Необхідною умовою для проведення процедури медіації є взаємна згода сторін індивідуального трудового спору. Окрім цього, дотримання письмової форми договору про проведення медіації та угоди за результатами медіації у трудових спорах є теж обов'язковим [3, с. 333-335].

Процедура медіації має проводитись з обов'язковим дотриманням законодавчо-визначених принципів, зокрема, принципу добровільності, що означає вільне волевиявлення учасників брати участь в процесі медіації, а також те, що будь-яка зі сторін медіації (роботодавець або працівник), а також медіатор можуть припинити процес медіації на будь-якому з етапів. Також, важливим є принцип конфіденційності, відповідно до якого уся інформація яка стала відомою в процесі проведення медіації чи під час підготовки до неї не може бути розголошеною, якщо перед цим не було укладено відповідної письмової угоди, або якщо інше не передбачено законом. Окрім цього, законом передбачений принцип нейтральності, незалежності та неупередженості медіатора, зокрема нейтральність у ставленні до сторін медіації та незалежність від сторін медіації, органів державної влади, органів місцевого самоврядування, їх посадових та службових осіб, інших фізичних і юридичних осіб. Принцип самовизначення та рівність прав сторін медіації, відповідно якого сторони медіації самостійно мають змогу обирати медіатора (медіаторів) та/або суб'єкта, що забезпечує проведення медіації, а також визначають перелік питань, які обговорюватимуться, варіанти врегулювання конфлікту (спору), зміст угоди за результатами медіації, строки та способи її виконання, інші питання щодо конфлікту (спору) та проведення медіації [2].

Аналіз положень Закону України «Про медіацію» дозволяє визначити такі послідовні етапи проведення процедури медіації:

1. Підготовка до медіації, в ході якої медіатор ознайомлюється з проблемою та інформацією, яка стосується індивідуального трудового спору, налагоджує взаємозв'язок зі сторонами медіації, зустрічається з ними в індивідуальному порядку та обирає комфортне місце для зустрічей, де будуть відбуватися медіації.

2. Початок. Первинним елементом даного етапу являється підписання договору медіатора зі сторонами медіації. Потім важлива вступна промова медіатора. Оголошення порядку проведення процедури та правил. Наступним необхідним кроком є прояснення позицій сторін та окреслення теми обговорення.

3. Переговори. На цьому етапі медіатору необхідно розкрити інтереси кожної зі сторін індивідуального трудового спору та потреби, які впливають з їх інтересів.

4. Укладання та підписання угоди, під час якого медіатор перевіряє наскільки реально на практиці втілити розв'язання проблеми. Далі уточнює деталі, узгоджує пункти

угоди, формується остаточне рішення, яке прийнятне для всіх сторін спору. Учасники ознайомлюються з текстом угоди та підписують її (за загальним правилом, укладається у 2-х примірниках). Ця угода описує чіткий план виходу з конфліктної ситуації з вказаними часовими рамками та розподілом відповідальності між учасниками конфлікту [4].

Таким чином, відповідно до положень національного законодавства, медіація є сучасною процедурою запобігання виникненню або врегулювання індивідуальних трудових спорів, за допомогою якої сторони конфлікту мають змогу вирішити його в позасудовому порядку. За умови якщо сторони конфлікту не змогли врегулювати його даним шляхом, вони мають повне право звернутися до комісії з трудових спорів чи суду.

Список літератури

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
2. Закон України «Про медіацію» від 16.11.2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text>
3. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенко). Харків: Вид-во 2022. 376 с.
4. Медіація — це можливість врегулювання трудового спору. URL: <https://od.dsp.gov.ua/news/mediatsiia-tse-mozhlyvist-vrehulivannia-trudovoho-sporu/>

УДК 341.231.14

Чічкань М. В., доцент кафедри публічного та приватного права, к.ю.н., доцент,

Нагорний П. В., студент гр. КЮ-211

Національний університет «Чернігівська політехніка»

(м. Чернігів, Україна)

ЩОДО МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СТАТУСУ ОСІБ, ЩО ШУКАЮТЬ ПРИТУЛОК

Одним з найпроблемніших питань сучасного міжнародного публічного права є міжнародно-правове регулювання статусу осіб, що шукають притулок. Незважаючи на те, що потреба надання захисту та притулку особам, що зазнають несправедливих переслідувань чи намагаються втекти від реальної загрози, існує ще з Античності та впливає із загальнолюдських ідеалів гуманності, правовий статус осіб, що шукають притулок, залишається досі нерегульованим на міжнародному рівні: відсутні жодні спеціальні нормативно-правові акти, які регулюють особливості надання притулку, навіть не визначено підстави надання притулку іноземцям. Можна справедливо відзначити, що саме питання доцільності запровадження правового статусу особи, яка шукає притулок, залишається дискусійним [1].

Теоретико-практичні проблеми міжнародного права притулку налічують багато століть історії досліджень, але на сучасному етапі цим проблемам приділяється недостатньо уваги в доктринальних дослідженнях міжнародного права, хоча і слід відмітити окремі вагомні наукові праці у цій сфері, зокрема дисертаційна робота І. Сороки [1], дослідження юристів К. Косінової [4] та А. Чернявського [5]. Тим не менш, проблеми міжнародно-правового регулювання статусу осіб, що шукають притулок, потребують подальшого аналізу та розробки.

Певні труднощі виникають вже із визначенням поняття «притулок» у контексті міжнародного публічного права. Пряме визначення цього поняття у міжнародних договорах не представлено, водночас можемо віднайти наступні непрямі визначення:

- 1) як захист від переслідувань в інших країнах – *«кожна людина має право шукати притулку від переслідувань в інших країнах і користуватися цим притулком»* (ст. 14 Загальної декларації прав людини) [2];