

ченко Я. П. ; Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого : Харків, 2018. С. 131

4. Медіація у професійній діяльності юриста : підручник / авт. кол.: Т. Білик, Р. Гаврилюк, І. Городиський [та ін.]; за ред. Н. Крестовської, Л. Романадзе. Одеса : Екологія, 2019. С.90

Науковий керівник: к.ю.н., доцент Сулейманова С. Р.

Ліцук Софія Олександрівна

*студентка 2-го курсу факультету цивільної та господарської юстиції,
Національного університету «Одеська юридична академія»*

МЕДІАЦІЯ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ МЕТОД ВИРІШЕННЯ БІЗНЕС-КОНФЛІКТІВ

Питання ролі медіації як альтернативного/ефективного вирішення спорів в Україні, наразі, усе ще, залишається нагальним. В умовах жорсткої конкуренції, що панує у бізнес-середовищі, економія часу, сил та коштів при вирішенні конфліктів завжди була і є особливо актуальною.

Взагалі, протягом декількох років, через нестабільну ситуацію в країні, медіація ніяк не могла знайти своє відображення та закріплення на законодавчому рівні. Однак, 6.11.2021 року було прийнято Закон України «Про медіацію».

Аби мати розуміння, варто зазначити, що, власне, слово «медіація» походить від лат. *mediate*, що означає бути посередником. У Законі України «Про медіацію» законодавець визначає поняття медіації – як позасудової добровільної, конфіденційної, структурованої процедури, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів. Цією ж самою статтею зазначено, що медіатор – спеціально підготовлена нейтральна, незалежна, неупереджена фізична особа, яка проводить медіацію [1]. Інакше кажучи – це незалежний посередник, який допомагає сторонам спору в його вирішенні шляхом знаходження компромісу (медіації).

До речі, медіацію дедалі частіше називають не альтернативним методом вирішення спору (ADR), а ефективним (EDR). Отже, ефек-

тивність медіації, доведена на практиці та набуває все більшого поширення у світі, зокрема в Україні. Наприклад, держави-члени Європейського Союзу зобов'язані дотримуватися Директиви Європейського Парламенту «Про деякі аспекти медіації в цивільних і господарських спорах» від 21.05.2008 р. та звітувати про її застосування [2]. Україна як член Ради Європи, також зобов'язана використовувати медіацію. Як на мене, це дуже прогресивне рішення, яке у подальшому позитивно вплине на суспільство та полегшить проведення позасудових процедур.

Взагалі, вона може застосовуватися у будь-яких конфліктах/спорах, таких як: сімейні, трудові, цивільні, господарські, а також у справах про адміністративні та кримінальні правопорушення. Згідно зі статтею 4 ЗУ «Про медіацію», така процедура, як медіація проводиться за умов та, за покладеними в її основу, принципами:

- взаємної згоди сторін,
- добровільності,
- конфіденційності,
- нейтральності,
- незалежності та неупередженості медіатора,
- самовизначення та рівності прав сторін медіації.

Медіація в організації (work-place mediation) – це процес вирішення «ділових конфліктів» конфліктів, у якому сторони є представниками однієї організації [3]. Третьою особою, у такому виді, виступає внутрішній або сторонній незалежний медіатор. Таку медіацію можна визначити частиною системи управління конфліктами в організації.

Однак, конфлікти та спори в організаціях мають свою певну специфіку та відповідну характерність. Вони безпосередньо пов'язані з видом діяльності, яким займається дана організація. Тому, даний вид альтернативного вирішення спорів, застосовується і у великих бізнес-структурах. Зазвичай, протистояння на глобальному та локальному ринках обертаються багаторічними судовими тяжбами, що призводять до значних фінансових витрат та, у подальшому, впливають на репутацію фірми. Тому, аби вчасно та «безболісно» вирішувати конфлікти будь-якої складності, медіація – ідеальний варіант.

Процедура застосовується у випадках, коли:

- у партнерів компанії виявляється різне ставлення до бізнесу (іноді, трапляються ситуації в яких у одного із партнерів згасає жага до роботи, а другий працює «на повну силу», як наслі-

- док – дисбаланс всередині компанії, що тягне за собою багато негативних наслідків, один із яких – зменшення прибутку),
- відмінні погляди у партнерів на розвиток бізнесу (один хоче інвестувати у розвиток фірми, інші – ділити прибуток та економити на просуванні),
 - недоліки стратегій та планування, незбалансованість відповідності робочих місць, зв'язки між робочими групами, працівниками та керівництвом,
 - порушення домовленостей, укладених та досягнутих у процесі співпраці,
 - виникнення недовіри, тощо.

Вказаний мною перелік не є вичерпним, адже щодня стається все більше нових ситуацій, які потребують нових шляхів вирішення.

Отже, вважаю необхідним, визначити які ж існують переваги у медіації в організації:

По-перше, медіація = конфіденційність.

По-друге: саме цей спосіб вирішення конфліктів дозволяє уникнути затяжних судових процедур, адже проводиться за кілька тижнів, а не років й відповідно до узгодженого зі сторонами часу.

По-третє, учасники спору заощаджують фінанси, що, апріорі, не може бути негативним аспектом.

По-четверте, використання саме таких медіативних принципів при вирішенні конфліктів у бізнесі, дозволяє зберегти міцні партнерські стосунки між конфліктуючими сторонами.

По-п'яте, при конструктивному вирішенні конфлікту відсутня можливість програшу, оскільки учасники самостійно розробляють та узгоджують необхідні їм рішення (чим впливають на результат). З цього випливає наступна позитивна риса – неформальність, зрозумілість та гнучкість процедури.

Звертаю вашу увагу на те, що при успішному вирішенні спору, шляхом проведення *work-place mediation*, можна убезпечити бізнес від повторного виникнення подібних конфліктів у майбутньому. Головне, аби учасники самі не сприяли погіршенню конфліктної ситуації та не зводили роботу медіатора нанівець.

Взагалі, хочу сказати, що не дивлячись на те, що медіація є відносно новим інститутом, який потребує більшого вивчення та унормування – на практиці він уже показує відмінні результати. Сьогодні, дедалі частіше від юристів-практиків, бізнесменів, керуючих парт-

нерів провідних фірм, можна почути те, що вони використовують у своїй практиці такий спосіб АВС та радять його іншим. Як на мене, це дуже добрий показник успішності справ, вирішених за допомогою медіації та перспективності даної сфери.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про медіацію», (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2021, № 7, ст.51). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text>.
2. Юридична Газета URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/inshe/mediaciya-alternativniy-chi-efektivniy-sposib-virishennya-sporiv.html>
3. Український Центр Медіації URL: <https://ukrmediation.com.ua/ua/>

Науковий керівник: к.ю.н., доцент Сулейманова С. Р.

ЛонишакOVA Валерія Сергіївна

студентка 1-го курсу магістратури

факультету цивільної та господарської юстиції

Національного університету «Одеська юридична академія»

СКЛАДНОЩІ ДОКАЗУВАННЯ НАЯВНОСТІ МОРАЛЬНОЇ (НЕМАЙНОВОЇ) ШКОДИ

Дослідження моральної шкоди завжди викликало гострі дискусії в усій науковій спільноті. Насамперед, це пов'язано з суб'єктивною оцінкою даного поняття кожним науковцем. Ситуація стає цікавішою, коли поняття відшкодування моральної шкоди виходить за межі наукових дискусій і набуває практичної форми у вигляді судових рішень.

Слід зазначити, що вітчизняне законодавство не містить чіткого визначення поняття «моральна шкода». Так, у статті 23 Цивільного кодексу України перелічені лише способи прояву моральної шкоди.

Відповідно до пункту 3 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» від 31 березня 1995 р. № 4, яка містить більш точне формулювання, зазначено, що «...під моральною шкодою слід розуміти втрати немайнового характеру внаслідок моральних чи фізичних страждань, або інших негативних явищ, заподіяних