

в сфере государственных закупок оно должно быть закреплено в специальном законе применительно к сфере государственных закупок.

Для Республики Беларусь появление в законодательстве о государственных закупках рамочного соглашения может стать предпочтительным по тем типовым, стандартизированным товарным позициям, которые ежегодно планируются для приобретения в целях обеспечения деятельности и функций заказчиков. Однако первоочередным видится соответствующее изменение Протокола в части установления общих условий применения рамочного соглашения с отсылочными нормами к законодательству государства-члена.

Литература:

1. Постатейный комментарий к Гражданскому кодексу Российской Федерации. Часть первая [Электронный ресурс] / Гришаев С.П., Богачева Т.В., Свит Ю.П. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – Москва, 2021.

ЗАКРІПЛЕННЯ ДОМОВЛЕНОСТІ СТОРІН ПРО ЗАСТОСУВАННЯ МЕДІАЦІЇ ПРИ ВИРІШЕННІ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО СПОРУ

Гресь Н.М., аспірант кафедри приватного та соціального права
Сумського національного аграрного університету
(Україна)

Інтереси роботодавця і працівників не завжди збігаються, причому конфлікти, які нерідко переходять у трудові спори, можуть виникати на будь-якій стадії трудових правовідносин. Основними причинами їх виникнення в Україні є: звільнення і скорочення працівників, зміна умов і режиму праці, накладення дисциплінарного стягнення, протилежні погляди на встановлення гарантій і компенсацій, розбіжності у встановленні заподіяної співробітником шкоди роботодавцю і багато інших проблем.

Часто саме роботодавцю більш доцільно звернутися до процедури альтернативного вирішення спору, зокрема медіації, ніж брати участь у безперспективному спорі, особливо якщо роботодавець-велика корпорація, компанія з іноземними інвестиціями чи капіталом, які дотримуються правил корпоративної культури, інноваційних методик прийняття управлінських рішень та нових способів вирішення конфліктів для збереження трудової атмосфери.

Незважаючи на наявність в Україні досвіду застосування медіації існує потреба запровадження дієвих механізмів для більш активного використання та популяризації медіації.

Виходячи із аналізу іноземної практики та доробку вітчизняних науковців, можна визначити такі способи закріплення домовленості сторін про застосування медіації на майбутнє: медіаційне застереження, медіаційна угода.

Проектом Закону України “Про медіацію” № 3504 [1] передбачено, що медіаційне застереження – це положення цивільно-правового, господарсько-правового, трудового, шлюбного або іншого договору про звернення до процедури правничої чи соціальної медіації (як послуги) у разі виникнення між його сторонами конфлікту (спору) з приводу правовідносин, урегульованих таким договором та здійсненим у межах норм чинного законодавства.

Одним із принципів укладення трудового договору є свобода праці, тобто кожна зі сторін визначає ті умови, які для неї є найбільш прийнятними. Це здебільшого стосується істотних і факультативних умов трудового договору. Факультативними умовами, які можуть бути об’єктом погодження при укладенні трудового договору, вважаються будь-які додаткові вимоги сторін, якщо вони не погіршують становище працівників у порівнянні із законодавством про працю. Медіаційне застереження, як факультативна умова трудового договору фіксує намір сторін у разі виникнення спору врегулювати питання мирним шляхом і досягти прийнятного для них рішення.

Медіація базується на принципах, які розроблені на основі аналізу міжнародних договорів, доктринальних розробок, аналізу та узагальнення практичного досвіду ряду країн. Одним із основоположних фундаментальних принципів медіації є принцип добровільності, який передбачає, що для успішної реалізації медіації сторони самостійно, із власної волі погодилися на проведення медіації та можуть у будь-який момент припинити свою участь у цій процедурі. Принцип добровільності повинен відстежуватися на всіх етапах здійснення процедури медіації та щодо кожної зі сторін та учасників медіації [2, с.127]. Так, сторони мають дійти добровільної згоди щодо включення медіаційного застереження до трудового договору ще на стадії його обговорення та укладання.

Проте, навіть якщо сторони підписали трудовий договір із таким застереженням, при виникненні конфлікту вони можуть і не вдаватися до медіації. Крім того, не можна заборонити працівнику звернутися до суду без попереднього застосування процедури медіації, оскільки це було б прямим порушенням його конституційного права на судовий захист, що належить до невідчужуваних та непорушних. Відповідно до ст. 4 Цивільного процесуального кодексу України [3] кожна особа має право в порядку, встановленому цим кодексом, звернутися до суду за захистом своїх порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи законних інтересів. Відмова від права на звернення до суду за захистом є недійсною.

Видається доцільним подання позову лише в тому випадку, якщо сторони прописали зобов'язання не звертатися до суду та обумовили термін, протягом якого зобов'язуються не робити цього, а процедура медіації була припинена і не принесла результатів.

Проте Цивільний процесуальний кодекс України серед підстав залишення позовної заяви без руху, повернення заяви не містить такої, як невиконання медіаційного застереження чи медіаційної угоди. Вважаємо, що законодавець має надати правове значення даним угодам.

На нашу думку, фактично, медіаційне застереження вноситься до трудового договору для того, щоб працівник спочатку скористався можливістю вирішити

спір за допомогою медіації, а вже потім звернувся до суду, а не навпаки. Як свідчить практика зарубіжних країн, медіація досягає своїх найкращих результатів, коли сторони бажають співпрацювати та йти на компроміси.

Медіаційне застереження, яке внесене до трудового договору, має силу Договору між сторонами спору про досягнуту ними згоду на проведення медіації. Роботодавець може розробити типовий текст медіаційного застереження для його включення до усіх трудових договорів із працівниками. Медіаційне застереження може містити відсилальне посилання на певний локальний нормативний акт, яким детально передбачена процедура вирішення конфліктів (спорів).

Крім того, медіаційне застереження може бути внесене або до тексту трудового договору або до чинних трудових договорів шляхом підписання додаткової письмової угоди. Проект Закону України “Про медіацію” № 3504 [1] медіаційну угоду визначає як угоду сторін про спосіб врегулювання всіх або певних конфліктів (спорів), які виникли або можуть виникнути між сторонами у зв’язку з будь-якими конкретними правовідносинами, незалежно від того, чи мають такі правовідносини договірний характер або ні, за допомогою медіації.

Тобто сторони можуть заключити медіаційну угоду як до так і після виникнення спору.

Вбачається, що аналогічно медіаційному застереженню угода заключається між роботодавцем і працівником та має містити відомості про: предмет спору; медіатора, медіаторів або організацію, що здійснює діяльність із забезпечення проведення процедури медіації; порядок проведення процедури медіації; умови участі сторін у витратах, пов’язаних з проведенням процедури медіації; про терміни проведення процедури медіації а також інші умови, погоджені сторонами.

Правова невизначеність поняття «медіаційна угода (договір)», різні визначення в законопроектах, які виносились на розгляд Верховної Ради України призвели до його неоднозначного тлумачення науковцями. Так медіаційну угоду розглядають як угоду про ініціювання медіації, про проведення медіації, договір, що укладений за результатами медіації.

За своєю правовою природою договір між сторонами спору про досягнуту ними згоду на проведення медіації наближується до договору про наміри, проте має певні особливості, які полягають в тому, що він може не містити положень, що стосуються самої процедури медіації [4,с.146].

Є певний сенс закріплення домовленості сторін про застосування медіації при вирішенні індивідуального трудового спору якщо, наприклад, функції працівника здійснюються дистанційно або пов’язані з обробкою конфіденційних, персональних даних і документів, розголошення яких у суді було б небажаним. Тактика включення медіаційних застережень до трудового договору та заключення медіаційних угод цілком виправдано з працівниками фінансової, юридичної, маркетингової служб і з керівниками середньої та вищої ланки, оскільки їх посадові обов’язки тісно пов’язані з використанням конфіденційної інформації роботодавця. Однак, за наявності бажання, роботодавець має повне право укладати трудові договори з медіаційним застереженням абсолютно з усіма працівниками.

Закріплення домовленості сторін про застосування медіації при вирішенні трудового спору сприятиме розгляду конфлікту (спору) на ранніх етапах, коли він тільки назріває і найбільш придатний до нейтралізації. Своєчасне звернення до цієї процедури може стати однією із гарантій стабільності трудових відносин у колективі.

Література

1. Проект Закону України “Про медіацію” від 19.05.2020 реєстрац.№ 3504.URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=68877
2. Щукін О. Добровільність як основоположний принцип медіації під час вирішення індивідуальних трудових конфліктів . *Право і суспільство*. 2015. № 5.2(3). С. 127. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pis_2015_5.2%283%29__23
3. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 № 1618-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text>
4. Огречук, Г. О. Договори про проведення медіації // *Науковий вісник Ужгородського національного університету* : Серія: Право. – Ужгород: Гельветика, 2015. – Вип. 30. Т.1. – С. 144–148.

ВОЛОНТЕРСЬКА ТА БЛАГОДІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ

Килимник Ю.А. аспірантка кафедри цивільного права
Національного університету «Одеська юридична академія»
(Україна)

Відродження благодійності та волонтерства є відповідною реакцією суспільства на істотну трансформацію політичної, соціально-економічної, культурної сфери яка відбувається в нашій країні. Реформування соціально-економічної системи, що супроводжується «хронічними» кризовими явищами, призвели до значного погіршення добробуту пересічних громадян і збільшення частки малозабезпечених верств населення, які потребують соціальної допомоги та підтримки. Поряд з благодійною діяльністю розвивається і волонтерська діяльність.

Волонтерство — це масштабне соціальне, політичне, економічне і культурне явище. Волонтери роблять значний внесок в економічний і соціальний розвиток своїх країн, надають конкретну допомогу нужденним людям, розв'язують певні проблеми.

Волонтерства як безплатний добровільна допомога іншим людям теж може породжувати, змінювати та припиняти будь-які відносини, в тому числі й відносини волонтерства. Власне волонтерство найчастіше проявляється як складна правова конструкція, яку можна розглядати у вигляді відносно стійких і взаємопов'язаних елементів поведінки волонтерів і результати їх діяльності, що характеризують ініціацію і трансформацію різних правовідносин. Іншими словами, волонтерство може виступати як юридичний факт, з яким норми права пов'язують встановлення, зміну цін і припинення правових відносин.