

тури населення стосовно врегулювання спору шляхом медіації, аби забезпечити її належне функціонування як основоположного інституту альтернативного вирішення спорів.

Список використаних джерел

1. Цивільний процесуальний кодекс: Закон України від 18.03.2004 року // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 40-41, – ст. 492.
2. Про внесення змін до Господарського процесуального кодексу України, Цивільного процесуального кодексу України, Кодексу адміністративного судочинства України та інших законодавчих актів: Закон України від 03.10.2017 року 2147-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2017. – № 48, – ст. 436.
3. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 року 1875-IX // Відомості Верховної Ради України. – 2021. – № 7, – ст. 51.
4. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 2 червня 2016 р. № 1402-VIII // Голос України від 16.07.2016 – / № 132-133.
5. Прушак В. Є. Врегулювання спору за участю судді у цивільному судочинстві України : дис. докт. філос. : 081. Одеса, 2020. 192 с.
6. Романадзе Л. Д. Врегулювання спору за участю судді та інші процесуальні новели: вплив на розвиток медіації. URL: <http://mediation.ua/wp-content/uploads/2017/05/Statyya-pro-Mediatsiyu-v-proektah-protses-kodeksiv-2.pdf>
7. Сулейманова С. Р. Врегулювання спору за участю судді та медіація: порівняльно-правова характеристика. Цивільне судочинство у світлі судової реформи в Україні : матер. Всеукр. наук.-практ. інтернет-конфер. ім. Ю. С. Червоного (Одеса, 13 грудня 2019 р.) / за заг. ред. Н. Ю. Голубевої. Одеса : Фенікс, 2019 р.
8. Токарева К. С. Порівняльний аспект врегулювання спорів за участю судді та за допомогою медіації. *Юридичний вісник*. 2020. № 4 (57). С. 83–88.

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

Пазюк Анна Юрївна

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

МЕДІАЦІЯ В ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРАХ

У процесі трудової діяльності між працівником (чи трудовим колективом) і роботодавцем можуть виникати спірні питання щодо

укладення, виконання, зміни, розірвання трудового договору та дотримання інших норм трудового законодавства. Саме тому існує таке поняття як трудовий спір, різновидом якого є індивідуальний трудовий спір.

В теорії трудового права індивідуальний трудовий спір – це неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів між окремим працівником (або його уповноваженим представником) і роботодавцем (або уповноваженим ним органом) розбіжності з приводу застосування норм трудового законодавства або встановлення чи зміни умов праці, що вирішуються у передбаченому законодавстві порядку [3, с. 393].

Відповідно до Закону України «Про медіацію» [1], медіація – це позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір), у тому числі трудовий, шляхом переговорів.

Крім того, статтею 2221 КЗпПУ [2] передбачено, що трудовий спір між роботодавцем та працівником незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до Закону України «Про медіацію», враховуючи, що:

- договір про проведення медіації та мирова угода за її результатами укладаються в письмовій формі;
- якщо сторони (чи одна із сторін) не виконують чи неналежно виконують угоду за результатами медіації, то вони мають право звернутися для розгляду трудового спору до органів, які зазвичай використовуються для врегулювання таких спорів і власне передбачені законом – до комісії по трудових спорах чи до суду;
- медіація, яка, ймовірно, стала невдалою, може бути визнана поважною причиною для поновлення строків звернення до суду чи комісії по трудових спорах, адже сторони все ж таки намагалися врегулювати конфлікт, а не мимоволі пропустили зазначений у законі строк.

Аналізуючи положення Закону України «Про медіацію» [1] та співставляючи їх з трудовими відносинами, можна виділити такі можливості медіації при вирішенні цього виду спорів:

- сторони трудового спору добровільно звертаються до процедури медіації (тобто немає обов’язкової вимоги врегулювати спір за допомогою медіації), можуть самостійно обрати ней-

трального, незалежного та неупередженого медіатора, а також у будь-який час змінити останнього чи взагалі відмовитися від процедури медіації;

- учасники медіації, в тому числі і сам медіатор, не розголошують інформацію як про сам факт проведення медіації, так і інформацію, яка стала їм відома у зв'язку з проведенням процедури, на відміну від суду, де засідання з розгляду справи зазвичай відкриті;
- медіація дозволяє досягнути консенсусу, тобто однакового задоволення інтересів сторін, що з практичного боку дає можливість роботодавцю та працівнику, як мінімум, залишитися у трудових відносинах, як максимум, зберегти нормальні людські стосунки, тоді як в судовому порядку сторони досягають компромісу (а можуть і не досягнути), тобто хтось все ж таки поступається власними інтересами;
- процес медіації є економнішим за часом, ніж судовий розгляд справи, що дає змогу швидше розібратися з ситуацією, що склалася у місці роботи, і відповідно вирішити, чи варто продовжувати роботу, чи ні.

Зрозуміло, що процедура медіації не може бути застосована при явному порушенні трудового законодавства, що унеможливорює досягнення консенсусу, який є головною ознакою медіації. Крім того, Законом передбачено, що медіація не проводиться у конфліктах (спорах), що впливають чи можуть вплинути на права і законні інтереси третіх осіб, які не є учасниками цієї медіації.

Отже, законом вже достатньо врегульовано процес проведення медіації, зокрема при вирішенні трудових спорів, проте проблемою залишається те, що багато людей ще досі не знають про таку процедуру врегулювання спору як медіація та власне про її можливості, і відповідно не використовують її у вирішенні трудових спорів, тому є важливим як дослідження подібних тем, так і поширення інформації про медіацію зокрема серед роботодавців та працівників підприємств, установ та організацій.

Список використаних джерел

1. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 №1875-IX // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2022. – № 7. – Ст.51.
2. Кодекс законів про працю України: Затверджений Законом №322-VIII від 10.12.71. Набув чинності з 23.07.1996 // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.

3. Альтернативне вирішення цивільно-правових спорів: підручник / за ред. Н. Ю. Голубевої. – Одеса: Фенікс, 2020. – с. 475.

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

Рубан Катерина Олександрівна

*студентка 3-го курсу факультету цивільної та господарської юстиції
Національного університету «Одеська юридична академія»*

ДОСТОВІРНІСТЬ І ДОСТАТНІСТЬ ЯК ОЗНАКИ ДОКАЗІВ У ЦИВІЛЬНОМУ СУДОЧИНСТВІ: ЯКІСНИЙ ТА КІЛЬКІСНИЙ ВИМІР

Докази є одним з найважливіших інститутів цивільного процесу і розуміння їх сутності забезпечує реалізацію принципів і завдань цивільного судочинства. Щодо ознак доказів, то це ті визначені законом властивості, якими обов'язково повинен володіти судовий доказ. Серед них законодавець виділяє належність, допустимість, достовірність, достатність.

Єдності в підходах щодо визначення понять доказів та їх ознак немає, це зумовлює диференціацію підходів щодо цього питання. Чимало вчених-процесуалістів внесли свій внесок у розробку наукових позицій і концепцій щодо доказів та їх ознак в цивільному процесі, серед них: В. Д. Андрійцьо, Н. В. Волкова, О. О. Грабовська, В. В. Комаров, В. М Кравчук, Т. М. Кучер, В. О. Ратушна, Т. В. Руда, Т. В. Степанова, С. Я. Фурса, Є. О Харитонов тощо. Проте і на сьогодні дослідження доказів та їх властивостей є важливим і практично значимим. Це і обумовлює актуальність цього дослідження.

В контексті даної роботи увага зосереджена на достовірності і достатності доказів, а саме їх якісні та кількісні аспекти. Відповідно до ст. 79 ЦПК України достовірними є докази, на підставі яких можна встановити дійсні обставини справи [1]. ЦПК України не визначає критерій за якими можна зробити висновок про достовірність доказу, проте системний аналіз його норм дозволяє припускати, що такими критеріями може бути доброякісне джерело і співставлення з іншими доказами, при якому вони підтверджують один одного. Спершу точка зору щодо визначеності достатності доказу базувалась на концепції