

респондентами незалежно від того, про які цілі йдеться. Більшості опитаних не байдуже, яким шляхом (моральним чи аморальним) буде досягнуто поставленої мети.

У протидії корупції студенти розраховують передусім на власні знання сили та якості. Разом з тим, підтримка інших є суттєвою для багатьох, хто готовий протидіяти корупції у ВНЗ. З таких питань вони знають до кого і як можна звертатись.

1. Гурін А. Ситуація з корупцією у світі погіршується. *Дзеркало тижня*. URL : <https://zn.ua/WORLD/situatsija-s-korruptsiej-v-mire-ukhudshaetsja-the-economist.html>.

2. Чекіс О. Безпека, економіка, антикорупція: послы G7 назвали пріоритети реформ в Україні. *Дзеркало тижня*. URL : <https://zn.ua/POLITICS/bezopasnost-ekonomika-antikorrupsija-posly-g7-nazvali-prioritety-reform-v-ukraine.html>.

3. Боровик О. Україна в індексі сприйняття корупції. Влада не виконала домашнього завдання. *Дзеркало тижня*. URL : <https://zn.ua/internal/ukraina-v-indekse-vosprijatija-korrupsii-vlast-ne-vypolnila-domashnee-zadanie.html>.

4. Корупція в Україні. Загальнонаціональне дослідження стану корупції у сфері вищої освіти. Базове дослідження. Київський міжнародний інститут соціології (КМІС). Київ. 2008. URL : [file:///C:/Users/User/AppData/Local/Temp/Rar\\$DIa9784.17144/4\\_cor\\_high\\_edu\\_ukr\\_ukr.pdf](file:///C:/Users/User/AppData/Local/Temp/Rar$DIa9784.17144/4_cor_high_edu_ukr_ukr.pdf).

### **Лілія ЗОЛОТУХІНА**

професор кафедри цивільно-правових дисциплін Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ (м. Дніпро, Україна),  
доктор юридичних наук, професор

## **ЩОДО ПОРЯДКУ РОЗГЛЯДУ ТРУДОВИХ СПОРІВ**

Однією з характерних рис методу трудового права є поєднання централізованого та локального, нормативного та договірного регулювання. Ця особливість методу трудового права є об'єктивною потребою, оскільки вона дозволяє створити гнучку модель регулювання трудових відносин, яка враховує особливості кожного підприємства. Інтереси роботодавця та працівників не завжди збігаються, а частіше вони є протилежними і тому необхідно знайти засіб, який би оптимальним чином забезпечив баланс цих інтересів. Відомо, що багато умов як трудового, так і колективного договору потребують фінансових, організаційних та інших зусиль з боку роботодавця, який не завжди зацікавлений поступатися своїми інтересами. Тому, нерідка ситуація, коли виникає конфлікт інтересів сторін трудових відносин, який може перерости у трудові спори.

Відповідно до ст. 221 Кодексу законів про працю, трудові спори

розглядаються комісіями по трудових спорах, районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами. Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і власником або уповноваженим ним органом, застосовується незалежно від форми трудового договору[1].

Отже, коли працівник вважає, що його право на працю порушено, можна скористатись своїм конституційним правом на судовий захист або обрати Комісію по трудових спорах як юрисдикційний орган вирішення конфлікту. Проте, наскільки можна бути впевненими, що рішення суду або Комісії по трудових спорах задовольнить сторони? А якщо при цьому хочеться зберегти нормальні стосунки з роботодавцем? А він так само, можливо, не хоче втрачати цінного співробітника і взагалі зацікавлений, щоб була збережена конфіденційність процесу.

Тоді треба домовлятися, і, якщо сторони трудових відносин не можуть зробити це самостійно, то в нагоді стане медіація.

Відповідно до статті 1 Закону України “Про медіацію”, медіація – позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів. При цьому дія цього Закону поширюється на суспільні відносини, пов’язані з проведенням медіації з метою запобігання виникненню конфліктів (спорів) у майбутньому або врегулювання будь-яких конфліктів (спорів), у тому числі цивільних, сімейних, трудових, господарських, адміністративних. Медіація може бути проведена до звернення до суду, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу або під час досудового розслідування, судового, третейського, арбітражного провадження, або під час виконання рішення суду, третейського суду чи міжнародного комерційного арбітражу [2].

Можливість врегулювання трудових спорів шляхом медіації передбачена і Кодексом законів про працю. Відповідно до ст. 222<sup>-1</sup> трудовий спір між працівником і власником або уповноваженим ним органом незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до Закону України «Про медіацію» з урахуванням особливостей, передбачених цим Кодексом. Договір про проведення медіації та угода за результатами медіації у трудових спорах укладаються в письмовій формі.

У разі невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації сторони медіації мають право звернутися для розгляду трудового спору до органів, передбачених статтею 221 Кодексу законів про працю.

Ефективним інструментом активного застосування медіації у вирішенні трудових спорів є передбачення її у трудових договорах чи локальних нормативно-правових актах і актах роботодавця. Медіаційне застереження у локальних актах роботодавця чи письмовому трудовому договорі може містити ряд положень, зокрема щодо вибору медіатора: який механізм його призначення, кваліфікаційні характеристики; умови конфіденційності:

обмеження використання відомостей, які були отримані під час проведення процедури медіації, у майбутніх судових спорах чи інших конфліктних ситуаціях; порядок проведення зустрічей з медіатором: разом чи окремо; порядок розподілу витрат у разі залучення зовнішнього медіатора, а не передання вирішення конфлікту внутрішній комісії з трудових спорів; обов'язковість домовленостей, прийнятих за результатами проведеної медіації, і відповідальність за недотримання як інструмент стимулювання. Тоді участь у медіації з боку працівника стає певним обов'язком [3].

Проте необхідно зауважити, що не може йти мова про медіацію, коли має місце пряме порушення трудового законодавства, законодавства з охорони праці, недотримання мінімальних гарантій з оплати праці та інших соціальних гарантій тощо стосовно працівника чи певного кола працівників. Вона безсила, і збереження стосунків неможливе, якщо працівник за своєю природою є маніпулятором і намагається штучно створювати конфліктні ситуації, аби отримувати певні «преференції» від керівництва.

Необхідно пам'ятати, що головне завдання медіатора полягає в тому, щоб допомогти опонентам розпочати переговори, а також створити і підтримувати атмосферу продуктивності і орієнтованості на позитивний підсумок. Завданням же сторін спору є пошук конкретних можливостей для вирішення конфлікту. Іншими словами, медіатор не є арбітром, який вирішує питання про правоту кого-небудь, а лише мотивує сторони на пошук будь-якого прийняттого консенсусу [4].

Медіація у світовій практиці загально визнано вважається ефективним способом вирішення трудових спорів. Так, у Канаді процедура примирення у вирішенні трудових спорів до звернення до інших способів захисту трудових прав установа в якості обов'язкової. При цьому в Канаді медіація вперше з'явилася саме в трудових відносинах. У США основа для подальшого розвитку інституту медіації також була закладена в трудових відносинах, у зв'язку з тим що часто виникали конфлікти між утвореними профспілками і роботодавцями.

Прийняття Закону України «Про медіацію» та внесення у зв'язку з цим змін до Кодексу законів про працю, повинно надати поштовх до збільшення розгляду трудових спорів шляхом медіації. Час не стоїть на місці, і модель управління підприємствами, побудови відносин між роботодавцем і працівниками все більше віддаляється від ієрархічної, набуваючи ознак кооперації рівноправних елементів, де є місце переговорам, домовленостям і вирішенню конфліктів мирним шляхом. Скориставшись процедурою мирного врегулювання конфлікту, є висока ймовірність того, що інтереси сторін трудових відносин будуть враховані, а результат задовольнить обидві сторони.

---

1. Кодекс законів про працю. Закон України від 10 грудня 1971 р. № 332-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

2. Про медіацію. Закон України від 16 листопада 2021 р. № 1875-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text>.

3. Загрія Н. Медіація в трудових спорах: коли варто використовувати, а коли ні. URL : <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/mediaciya-v-trudovih-sporah-koli-varto-vikoristovuvati-a-koli-ni.html>.

4. Серєда О.Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів. URL : <https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2017/06/Sereda18.pdf>.

### **Василь ІЛЬКОВ**

суддя Дніпропетровського  
окружного адміністративного суду  
(м. Дніпро, Україна),  
доктор юридичних наук, професор

## **ВЕРХОВЕНСТВО ПРАВА ЯК ПРИНЦИП ПРАВОЗАСТОСУВАННЯ В АДМІНІСТРАТИВНОМУ СУДОЧИНСТВІ**

Загальновідомими стали положення статті 6 Кодексу адміністративного судочинства, згідно з якими суд при вирішенні справи керується принципом верховенства права (одноособово чи колегіально), відповідно до якого, зокрема, людина, її права та свободи визнаються найвищими цінностями та визначають зміст і спрямованість діяльності держави [1]. Цей фундаментальний принцип потрапив вперше в Україні до процесуального закону 6 липня 2005 року – Закон № 2747-IV – саме після прийняття Кодексу адміністративного судочинства України.

Актуальність застосування принципу верховенства права зумовлена необхідністю належного та повного захисту прав, свобод та саме інтересів фізичної особи чи юридичної особи у сфері публічно-правових відносин. Тобто особа повинна захистити свої права та отримати певний результат, а не звертатись численну кількість разів до суб'єкта владних повноважень вже з наявним рішенням суду, яке не виконується.

Питання проблематики верховенства права під час здійснення правосуддя була предметом дослідження у працях В.Б. Авер'янова, В.М. Бєвзенко, М.І. Козюбри, Р.О. Куйбіди, В.В. Лемака, О.В. Петришина, Л.Р. Наливайко, П.М. Рабінович, М.В. Савчина, М.І. Смоковича та інших видатних вчених та практиків.

Принцип «the rule of law» – верховенство права, імплементований як на національному рівні, так і на міжнародному. Це фундаментальний правовий принцип і правова доктрина. Верховенство права різко контрастує з ідеєю, що суб'єкт владних повноважень може бути вище закону.

У сфері адміністративного судочинства верховенство права, як правило, вченими-правознавцями пов'язується із положеннями ст. 3 Основного Закону України, відповідно до яких Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст