

підрозділу 9-2 розділу XX «Перехідні положення» Податкового кодексу України [2; 4].

Необхідно враховувати, що застосування податкового компромісу не виключає притягнення до відповідальності за кримінальні правопорушення, передбачені іншими статтями Кримінального кодексу України (зокрема, ст. ст. 364, 358 та ст. 366 Кримінального кодексу України). Практичне застосування норм Кримінального кодексу України, Кримінального процесуального кодексу України та Податкового кодексу України, дозволяє стверджувати про неможливість закриття кримінального провадження, у зв'язку з досягненням податкового компромісу щодо складів кримінальних правопорушень, які не визначені ст. 212 КК України.

Застосування податкового компромісу є звичною справою для багатьох іноземних країн та особливо популярне серед платників податків – транснаціональних корпорацій. Такий податковий компроміс досягається, зокрема, за допомогою здійснення податкового врегулювання між платником податку та податковим органом держави.

Підсумовуючи, можна стверджувати, що поняття податкового компромісу значно ширше від поняття податкового компромісу, закріпленого в чинному Податковому кодексі України. Підміна податкового компромісу звичайною податковою амністією, яка на практиці не забезпечила повного звільнення службових осіб платників податків від кримінальної відповідальності – це шлях, який не сприятиме успіху. Безперечно, наслідком податкового компромісу виступає податкова амністія, яка звільняє платника податків від формальних негативних наслідків досягнення компромісу. Проте податковий компроміс є значно ширшим поняттям, що включає різні механізми ефективної та взаємовигідної взаємодії між платником податків і податковими органами як на етапі спірних правовідносин, так і до моменту їх виникнення.

1. Податковий кодекс України: прийнятий Верховною Радою України від 02.12.2010 р. № 2755-VI: станом на 21.11.2021 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>.

2. Кримінальний кодекс України: прийнятий Верховною Радою України від 05.04.2001 р. № 2341-III: станом на 04.10.2021 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>.

3. Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо особливостей уточнення податкових зобов'язань з податку на прибуток підприємств та податку на додану вартість у разі застосування податкового компромісу: Закон України від 25.12.2014 р. № 63-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/63-19#Text>.

4. Кримінальний процесуальний кодекс України: прийнятий Верховною Радою України від 13.04.2012 р. № 4651-VI: станом на 04.10.2021 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17#Text>.

Зоя КАЛІНІЧЕНКО

доцент кафедри аналітичної
економіки та менеджменту
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат економічних наук, доцент

ПИТАННЯ ВРЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ТА ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИХ СПОРІВ ЗА ПРОЦЕДУРОЮ МЕДІАЦІЇ

Досвід показує, що вміння домовлятися стає прерогативою не тільки дипломатів й політиків, а й юристів, бізнесменів та майже всіх соціальних верств населення. За науковою термінологією «медіація» (англ. mediation – посередництво) – це вид альтернативного врегулювання спорів, метод вирішення спорів із залученням посередника, що допомагає сторонам конфлікту налагодити процес комунікації та проаналізувати конфліктну ситуацію таким чином, щоб вони самі змогли обрати той варіант рішення, який би задовольняв інтереси і потреби усіх учасників конфлікту. На відміну від формального судового чи господарського процесу, під час медіації сторони доходять згоди самі – медіатор не приймає рішення за них.

Існує розподіл відповідальності: сторони несуть відповідальність за прийняття рішення та його виконання, медіатор – за дотримання правил та принципів процедури, а також за правомочність сторін й неформальність та гнучкість процедури медіації.

Медіація в її сучасному розумінні стала розвиватися в другій половині ХХ сторіччя, перш за все, у країнах англосаксонського права – США, Австралії, Великобританії, після чого почала поширюватися і в Європі. Перші спроби застосування медіації, як правило, стосувалися вирішення спорів у сфері сімейних відносин. Згодом медіація отримала визнання під час вирішення широкого спектра конфліктів і суперечок, починаючи від конфліктів в місцевих громадах і закінчуючи складними багатосторонніми конфліктами в комерційній та публічній сфері.

Галузі, в яких застосування медіації є найпоширенішим:

- між- і внутрішньокорпоративні суперечки;
- спори у банківській і страховій сфері;
- супровід проектів, реалізація яких зачіпає інтереси багатьох сторін;
- конфлікти на роботі;
- сімейні суперечки;
- спори, пов'язані з авторським правом та інтелектуальною власністю;
- медіація в освіті;
- міжкультурні конфлікти і багато іншого.

Завдання етапу розв'язання проблеми – визначити шляхи розв'язання проблеми та знайти варіант, який задовольнить обидві сторони конфлікту. Для цього медіатор повинен допомогти сторонам: визначити, що за питання потрібно розв'язати в першу чергу, щоб створити основу для подальших рішень; розглянути питання від найважливіших до менш суттєвих, якщо атмосфера не надто напружена. Коли напруженість значна, обирати першими до опрацювання найлегші пункти.

Важливим елементом етапу розв'язання проблеми є визначення переліку проблем. Варто пам'ятати, що сторони мають спочатку дійти порозуміння у визначенні проблем, а потім намагатися розробити рішення. Не варто одразу «зацикловатись» на якомусь одному варіанті розв'язання. Перед прийняттям рішення необхідно напрацювати різноманітні можливості – для цього можна використати метод «мозкового штурму». Оцінювати можливі варіанти вирішення ситуації доречно тільки тоді, коли їх було запропоновано декілька. Обговорення шляхів розв'язання конфлікту передбачає визначення переваг і недоліків кожного із запропонованих варіантів. Окрім того, доречно визначити реалістичність виконання зазначених способів виходу з конфліктної ситуації для обох учасників, адже від цього залежить майбутній успіх «відновлення» стосунків. Також варто обговорити, до яких наслідків приведе виконання того чи іншого плану для сторін. Наслідки можуть торкатися фінансових справ, часу, стосунків із друзями, родиною, самооцінки тощо. Наприкінці доречно допомогти сторонам визначити справедливі критерії, якими вони керуватимуться у прийнятті рішень.

Останній етап процедури медіації присвячено підписанню угоди або документа, що офіційно закріплює досягнуте протягом попереднього етапу порозуміння. Порозуміння саме по собі – це завжди добре, однак, допоки воно залишається словесною декларацією, немає впевненості, що сторони дійсно порозумілися, як конкретно вони будуть виконувати спільний план виходу з конфліктної ситуації. Маємо сказати, що в практичній діяльності не бракує випадків укладання між сторонами усної угоди, яка частіше має значно нижчий статус порівняно з письмовою угодою.

Угода повинна містити детальний план виходу з конфліктної ситуації з вказаними часовими межами та розподілом відповідальності між учасниками конфлікту. Формулювання угоди мають бути чіткими.

Медіація, орієнтована на вирішення проблем (*problem-solving or settlement-directed approach*). Основною особливістю цього підходу є зосередженість на інтересах людей, а не на позиціях: позиція – це результат конфлікту, що його сторона заявляє як найбільш бажаний; інтереси – мета, яка повинна бути задоволена або досягнута. У межах підходу медіатор спочатку пропонує сторонам викласти свої позиції, а вже потім допомагає їм визнати, що у сторін існують спільні інтереси та потреби.

У суспільстві існує тренд судитись, про що свідчить нестримне зростання кількості адвокатів, адже саме попит породжує пропозицію. Осіб на шляху до справедливості не зупиняють навіть іноді чималі ставки судового збору, перспектива провести щонайменше років п'ять життя у боротьбі. Раніше частіше намагались вирішити усі конфлікти, наприклад, у колі родини шляхом досягнення певних домовленостей. Напевне, такий процес вирішення конфліктів можна порівняти з сучасним поняттям медіації, до якої останнім часом прикуто все більше уваги.

В Україні інститут медіації тільки починає розвиватись і використовується не так активно, як, можливо, цього хотілося б. У вітчизняне законодавство починають імплементувати певні норми, що регулюють медіацію, закріплюють сферу її застосування, порядок і правила проведення. Проект закону про медіацію передбачає, що медіація – це добровільна, позасудова, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора намагаються врегулювати конфлікт шляхом переговорів.

Сучасний досвід багатьох розвинутих країн показує, що медіація є ефективним, фінансово заощадливим і своєчасним способом досягнення консенсусу, вирішення конфлікту порівняно з вирішенням спору в судовому порядку. При чому компроміс і врегулювання можуть бути досягнуті не тільки у спірних питаннях, що виникають у сімейних, цивільних, господарських, корпоративних відносинах, але й навіть у певних кримінальних провадженнях. Очевидно, що й вирішення трудових конфліктів (як індивідуальних, так і колективних) за допомогою медіації можливе.

Переймаючи зарубіжний досвід, зокрема, у питаннях вирішення трудових спорів і конфліктів шляхом медіації, слід звернути увагу, що, незважаючи на досить поважний вік вітчизняного трудового законодавства, яке хоч і зазнало деяких змін, але прогресивним не стало, відбиток медіації як інструменту вирішення конфліктів, прослідковується досить давно. Так, у гл. XV Кодексу законів про працю містяться положення про комісії з трудових спорів, які мають створюватись і діяти на підприємствах, в установах, організаціях, де кількість працюючих не менше 15 чоловік.

Спори, що можуть розглядатись такими комісіями, зазвичай обмежені за характером чи суб'єктивним складом. До компетенції комісії не входить вирішення і розгляд спорів, пов'язаних із поновленням на роботі. Не може вона розглядати й спори за заявами працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору, не розглядає спори за заявами власника або уповноваженого ним органу про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, що заподіяна підприємству, установі чи організації; спори за заявами адміністрації чи керівного складу підприємства, службових осіб, керівних працівників, які обираються, затверджуються чи призначаються на посади, з питань звільнення, зміни дати і формулювання причин звільнення, переведення на іншу роботу, оплати за час вимушеного прогулу і накладення дисциплінарних стягнень.

Законом України «Про колективні договори і угоди» також передбачається діяльність примирної комісії або посередника у спірних питаннях, що виникають під час обговорення умов колективного договору, що укладається. Однак, зазначені особи не є медіаторами і не є сторонніми особами для сторін спору чи конфлікту, а обираються з числа працюючого колективу. Що стосується застосування медіації для вирішення конфліктів до моменту чіткого врегулювання цього питання на законодавчому рівні, можна говорити лише про квазі-медіацію та інші позасудові способи, зокрема досягнення домовленостей шляхом переговорів. Утім, для пошуку сторонньої особи, яка може виступити медіатором і допомогти сторонам досягти консенсусу, потрібне, перш за все, бажання сторін конфлікту, що не завжди існує одночасно у обох.

У питаннях вирішення трудових конфліктів сторону роботодавця прийнято вважати сильнішою порівняно з працівником. На працівників, які вбачають образу з боку роботодавця, це певним чином діє негативно і психологічно пригнічує. Але практичний досвід показує, що в багатьох випадках саме працівники намагаються маніпулювати роботодавцем. Звісно, такі дії працівника викликають у роботодавця зворотну реакцію. Починається конфлікт. Саме на цій стадії зародження конфлікту і слід вдаватись до медіації як інструменту його вирішення. Але для подолання конфлікту потрібне бажання обох сторін.

Ефективним інструментом активного застосування медіації у вирішенні трудових конфліктів є передбачення її у трудових договорах чи локальних положеннях 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, що були отримані під час проведення процедури медіації, у майбутніх судових спорах чи інших конфліктних ситуаціях; порядок проведення зустрічей із 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.

Медіація, як і будь-який інший спосіб подолання конфліктів, розвивається, хоча й викликаючи певний скепсис із боку як роботодавців, так і працівників. Причиною такого скептичного ставлення є, насамперед, відсутність чіткого законодавчого регулювання медіації як окремого інституту розв'язання конфліктів. Для ефективного розвитку й активного застосування медіації необхідні прийняття профільного закону і внесення відповідних змін у національне трудове законодавство. Для розвитку медіації та подолання скептичного ставлення до цього інституту слід організувати активне інформування громадськості, проведення інформативної роботи з роботодавцями, які, у свою чергу, мають доносити таку інформацію до своїх працівників. 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 вирішенню конфліктів мирним шляхом.

1. Вільна енциклопедія Вікіпедія. URL : <http://uk.wikipedia.org/wiki>

2. Ерік М. Рунессон, Марі-Лоранс Гі. Медіація конфліктів і спорів у галузі корпоративного управління Вашингтон : [s. n.], 2007. 68 с.

3. Медіація – мистецтво вирішувати конфлікти. Знайомство з теорією, методом і професійними технологіями Укладачі: Г. Мета, Г. Похмелкіна Переклад з нім. Г. Похмелкін. К: Основи 2016.

Олександра КАМІНСЬКА

ад'юнкт відділу докторантури та ад'юнктури
Національної академії внутрішніх справ

МЕДІАЦІЯ В КРИМІНАЛЬНОМУ СУДОЧИНСТВІ ЧЕХІЇ

Існує думка, що позбавлення волі за вчинення кримінального правопорушення – це єдине покарання, на яке заслуговує винна особа.

Але не секрет, що позбавлення волі не забезпечує саму ціль покарання – виправлення і ресоціалізацію правопорушника. Рівень рецидивної злочинності зростає, профілактика та попередження вчинення нових правопорушень не дають своїх результатів, соціальна справедливість взагалі не реалізується. Тому постає питання – яке «покарання» буде максимально ефективним?

Більшість країн світу все частіше використовують так звану «альтернативну форму вирішення кримінально-правового конфлікту». Вона полягає у застосуванні медіації – примиренні правопорушника з потерпілим та відшкодуванні завданих збитків [1].

Медіація активно розвивається в сучасних європейських країнах. Єдиної універсальної моделі не існує, але мета медіації одна – досягнення компромісу між двома сторонами за допомогою третьої незалежної особи. Тому пропонуємо розглянути досвід застосування медіації у кримінальному процесі Чехії.

Зародження інституту медіації в Чехії відбулося в 1990 році. Представники фонду «Partners for Democratic» (США), у якому працювали фахівці з медіативної практики, допомогли заснувати «České centrum pro vyjednávání a řešení konfliktů» (Чеський центр переговорів і вирішення конфліктів) [2]. Його ціллю стало розширення медіації як позасудового способу вирішення конфліктів.

У 2000 році з'являється «Asociace mediátorů ČR» (Асоціація медіаторів Чеської Республіки) [3]. Її метою є збереження медіації на високому професійному рівні, дотримання всіх професійних стандартів та етичних принципів, підвищення поінформованості про медіацію тощо.

Слід зазначити, що Асоціація має: акредитацію Міністерства освіти Чеської Республіки; розроблений Етичний кодекс медіатора, Освітні та професійні стандарти медіації. З 2003 року вона є членом Всесвітнього форуму медіації (World Forum of Mediation Centres) [4] та з 2007 – Всесвітньої організації посередництва (World Mediation Organization) [5].

Першим документом, що закріпив процедуру медіації на законодавчому рівні, є