

спеціального закріплення на законодавчому рівні. Приміром, в Єгипті кожна організація самостійно визначає систему захисту комерційної інформації, у Нідерландах виробничі секрети регулюються загальними положеннями цивільного, трудового та кримінального права. Цікавим є підхід до формування правової основи регулювання відносин щодо комерційної інформації в Англії, де джерелами регулювання досліджуваних відносин є правова доктрина та відповідні судові рішення. Разом з тим, в англійському праві і судовій практиці не склалося єдиної думки щодо поняття і характеру комерційної таємниці, легального визначення цієї таємниці не існує [1].

Важливе значення мають особисті точки зору суддів та конкретні обставини відповідної справи. В Україні ж норми, що регулюють питання, пов'язані з комерційною таємницею, містяться в різних нормативно-законодавчих актах. Спеціального ж комплексного закону про комерційну таємницю, на жаль, й досі немає. Отже, ураховуючи зарубіжний досвід, з метою вдосконалення правового регулювання комерційної таємниці у трудових відносинах, вважаємо за доцільне передбачити у новому Трудовому кодексі України (а) статтю «Обов'язки працівника щодо збереження комерційної таємниці» та надати їй виключний перелік; (б) доповнити перелік підстав звільнення за ініціативою роботодавця такою підставою, як умисне розголошення охоронюваної законом таємниці, що стала відомою працівнику у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків, у тому числі розголошення персональних даних інших працівників. Також існує необхідність у прийнятті в Україні спеціального комплексного закону про комерційну таємницю, гармонізованого з міжнародно-правовими стандартами охорони комерційної таємниці, який би, зокрема: визначав суб'єктів прав на комерційну таємницю, закріплював суб'єктивні права на комерційну таємницю, розкривав їх зміст, установлював основні засади їх реалізації, охорони та захисту, регулював питання збереження конфіденційності комерційної таємниці в трудових відносинах та після їх припинення, визначав умови цивільного обігу комерційно цінної інформації, регламентував доступ до неї владних органів, містив чіткий перелік інформації, яка не може становити комерційну таємницю, тощо.

Список джерел:

1. Blanpain R., Engels C. Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies. The Hague, 2001. 289 p.
2. О коммерческой тайне: Закон Республики Молдова от 06.07.1994, № 98-ФЗ. URL: <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=>
3. Трудовой кодекс Республики Молдова от 28.03.2003. № 154. URL: <http://lex.justice.md>.
4. О коммерческой тайне: Закон Кыргыз. Респ. от 30.03.1998. № 27. URL: <http://www.monitoring.kg/?pid=111>.
5. Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 25.05.2004. URL: <http://hr.resource.kg/38-trudovoy-kodekskyrgyzskoy-respubliki.html>.

Тарасенко С.Г.,

студентка 3 курсу,
групи ЮД-841
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
Тимченко Л.М.,
старший викладач
кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ВИКОРИСТАННЯ МЕДІАЦІЇ ЯК МЕТОДУ ЗАХИСТУ ГОСПОДАРСЬКИХ ПРАВ

З кожним роком тенденція застосування медіації все більш активізується, адже на противагу іншим методам вирішення спорів, медіація вважається більш дієвою та актуальною для учасників господарського спору. Актуальність інституту медіації при вирішенні господарських сутичок полягає у тому, що обидві сторони можуть в короткий проміжок часу вирішити свою суперечку, зекономити фінанси, а також розвантажити досить щільний графік господарських судів.

Незважаючи на значні переваги, інститут медіації все ж таки залишається досить недослідженим. Для детального розгляду поняття «медіація» необхідно надати визначення цьому поняттю. В романо-германській правовій системі, медіацією називають процес вирішення конфліктних питань у сфері цивільного, господарського чи трудового права за участі незацікавленої особи – медіатора. Особливістю медіації є те, що вирішення суперечки повинно відбуватися до судового розгляду [2, с. 34].

На сучасному етапі розвитку української держави запровадження альтернативних несудових методів вирішення спорів сприятиме зменшенню навантаження на судову систему, позитивно вплине на правову культуру та свідомість, пришвидшують вирішення спорів, дасть можливість вимірювати справедливість самотійно. З огляду на те, якого розголосу на сьогоднішній день набуло поняття медіації, тим більше у вирішенні господарських спорів, висвітлення цього питання є дуже важливим та актуальним [1, с. 24]. Вважаємо, що через декілька років, інститут медіації буде конкурувати з судовим вирішенням господарських питань.

Звернемося до судової практики, яка свідчить про те, що нині, суди досить завантажені. Це впливає на строк розгляду спору, який через завантаженість судових установ може затягуватися на декілька місяців, років. Обидві сторони господарського спору повинні звертатися до юристів, аби отримати кваліфіковану консультацію. Послуги таких фахівців є досить вартісними й недоступними для пересічних громадян. Окрім цього, не спрацьовує й механізм примусового виконання рішень часто не спрацьовує, особливо коли боржники

не бажають виконувати вимоги суду. Проблеми судочинства пов'язують також і з недоліками бюджетного фінансування. В сукупності перераховані вище проблеми спонукають громадян до пошуку нових способів вирішення конфліктів [4, с. 78].

В свою чергу, застосування медіації як альтернативного методу вирішення конфлікту у сфері господарювання дає змогу населенню використовувати більш доступні методи, які б допомогли подолати усі суперечності та знайти правильний вихід із ситуації для кожної зі сторін. Науковці зазначають, що альтернативні способи вирішення конфлікту у досудовому порядку свідчать про реалізацію закріпленого у Конституції України права на вибір шляху врегулювання конфлікту з метою захисту своїх прав та інтересів.

Стосовно медіації, це досить новий та ефективний інститут розв'язання конфліктів у сфері господарювання. На теренах України медіатори з'явилися досить нещодавно, років 15 тому. На практиці цей інститут залишається недослідженим через те, що суспільство не розуміє, хто такий медіатор, та яким чином за допомогою медіації вирішується той, чи інакший спір.

У процесі вирішення спору за участі медіатора, медіатор ставить питання щодо причини суперечки та суми вимог кожної зі сторін. Досить часто, виявляється, що реальна сума втрат однієї зі сторін – це лише 1/3 від загальної суми спору, яка й виступає предметом спору. Решта суми – вимоги сторони щодо відшкодування моральної шкоди. А способів, яким чином можна задовільними моральну шкоду, - значна кількість [2, с. 35].

Проаналізуймо переваги застосування медіації при вирішення господарського спору:

Добровільність. Медіатор на добровільній основі бере участь у вирішенні того чи іншого конфлікту. Сторони конфлікту мають право відмовитися від переговорів.

Медіаторство не вимагає фінансових затрат.

Рівність. Залучення незацікавленої особи – медіатора полягає у взаємовигідному вирішенні конфлікту. Тобто, медіатор є нейтрально налаштованою особою та не може надавати перевагу окремій зі сторін конфлікту.

Більш детально розглянемо сторін, які беруть участь у досудовому вирішенні господарських спорів. У процесі досудового вирішення спору беруть участь: сторони спору - суб'єкти господарювання, та медіатор. В певних випадках у вирішенні спору можуть брати участь експерти, перекладачі та аудитори.

Щодо законодавчого закріплення питання досудового вирішення господарських спорів, то порядок та стратегія вирішення цих спорів регулюється ст. 222 ГК України. Зокрема, ст. 222 «Досудовий порядок реалізації господарсько-правової відповідальності» встановлює правила досудового вирішення спорів. Учасники господарських відносин, що порушили майнові права або законні інтереси інших суб'єктів, зобов'язані поновити їх, не чекаючи пред'явлення їм претензії чи звернення до суду. У разі необхідності відшкодування збитків або застосування інших санкцій, суб'єкт господарювання

чи інша юридична особа - учасник господарських відносин, чий права або законні інтереси порушено, з метою безпосереднього врегулювання спору з порушником цих прав або інтересів, має право звернутися до нього з письмовою претензією, якщо інше не встановлено законом [3, с. 12]. Тобто, все ж таки практика вирішення господарських судів в досудовому порядку існує. Проаналізоване означає, що беручи до уваги наявний досвід та реалії законодавства, медіацію можна використовувати при вирішенні господарських спорів, що виникають між суб'єктами господарювання з приводу укладання, зміни чи розірвання господарських договорів, земельних чи корпоративних спорів та інші. Необхідно враховувати, що медіація буде дієвою за умови, що медіатор допоможе сторонам досягти згоди та мирно вирішити питання. Але існує нагальна проблема, яка потребує вирішення, в Україні відсутній нормативно-правовий акт, який би повністю регулював інститут медіації та деталізував порядок та умови застосування цього інституту на практиці.

Отже, інститут медіації – ефективний спосіб вирішення господарських спорів в досудовому порядку. Медіація як альтернатива судового розгляду має ряд переваг: добровільність, ефективність, швидкість та прозорість процедури. На порядку денному, повинно постати питання про законодавче закріплення інституту медіації, з метою розвантаження судової системи та забезпечення ефективного вирішення господарських спорів в умовах сьогодення.

Список джерел:

1. Канарик Ю.С., Костюченко А.М. Медіація як спосіб вирішення господарських спорів та регіони. 2017. №4 (58). С. 24-27
2. Островська О.А. Медіація як альтернативний спосіб урегулювання конфліктів та консалтингова послуга. *Економічна теорія та історія економічної думки*. 2018. Вип. 21. С. 34-38.
3. Резнікова В. Медіація (посередництво) як спосіб вирішення господарських спорів. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2012. №90. С. 10-15.
4. Шевчук О., Теслюк І. Особливості розвитку та застосування альтернативних способів вирішення спорів суб'єктів господарювання в Україні. *Актуальні проблеми правознавства*. 2018. № 3 (15). С. 77-81.

Уроченко Б.В.,

курсант факультету підготовки фахівців для підрозділів кримінальної поліції Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

Науковий керівник:

Круглова О.О.,

кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри цивільного права та процесу Дніпропетровського державного