

організації не можуть фінансуватися юридичними особами, які мають бюджетний або інший фінансовий зв'язок з офіційно визнаними Верховною Радою терористичними може бути обраним громадянин України терміном на 2 роки. Громадська рада доброчесності вважається правомочною за умовою призначення, як найменше 10 її членів.

Згідно з вище викладеним, доходимо висновку, що законодавство України зробила значний крок у своєму розвитку щодо відповідальності суддів. Професійний суддя є ключовою особою у системі правосуддя, тому дотримання їм моральних норм при виконанні своїх обов'язків є визначальним.

Список бібліографічних посилань

1. Про судоустрій та статус суддів : закон України від 05.08.2018 № 1402-VIII // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19> (дата звернення: 20.10.2019).
2. Кодекс суддівської етики від 22.02.201 № 0001415-13 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/n0001415-13> (дата звернення: 20.10.2019).
3. Рекомендація CM/Rec (2010) 12 Кабінету Міністрів Ради Європи від 17.11.2010 № 994_a38 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_a38 (дата звернення: 20.10.2019).
4. Про відновлення довіри до судової влади в Україні : закон України від 05.01.2017 № 1188-VII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1188-18> (дата звернення: 20.10.2019).
5. Про очищення влади : закон України від 31.08.2018 № 1682-VII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1682-18> (дата звернення: 20.10.2019).

Одержано 28.10.2019

УДК 347.51

Юрій Михайлович ЖОРНОКУЙ,

*доктор юридичних наук, професор,
завідувач кафедри цивільного права та процесу факультету № 6
Харківського національного університету внутрішніх справ;*

 <https://orcid.org/0000-0001-9669-6062>;

Валентина Григорівна ЖОРНОКУЙ,

*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри правового забезпечення господарської діяльності факультету № 6
Харківського національного університету внутрішніх справ;*

 <https://orcid.org/0000-0001-7706-8538>

РОЛЬ ТА ЗНАЧЕННЯ ПРОЦЕДУРИ МЕДІАЦІЇ ПІД ЧАС ВИРІШЕННЯ КОРПОРАТИВНИХ КОНФЛІКТІВ

Корпоративні відносини останнім часом є одним з «трендів» проблем, що вивчаються у рамках правових зв'язків. Однак основна увага приділяється регулятивним корпоративним правовідносинам, осторонь залишаючи другий їх різновид – охоронні корпоративні правові зв'язки. З урахуванням термінології, що отримала розвиток в юриспруденції для зручності охоронні корпоративні відносини запропоновано іменувати корпоративними конфліктами. Іншим вектором, який активно обговорюється останнім часом, є питання попередження і вирішення корпоративних конфліктів. Одним із способів вирішення яких є процедура медіації.

Медіація (в англосаксонській системі права – Alternative Dispute Resolutions (ADR) є процесом вирішення будь-якого конфлікту, в якому нейтральна третя особа допомагає сторонам досягнути домовленості у їх спорі шляхом переговорів. У медіації сторони управляють як самим процесом, так і його результатом – договором. Висока ефективність медіації визначається, перш за все, її базовими принципами – нейтральністю, добровільністю і конфіденційністю [1, с. 57]. Вступ усіх сторін конфлікту в процес медіації є добровільним, а медіатор – вільно обраним (у цьому відношенні медіація схожа з третейським судом). Всі рішення приймаються лише за взаємною згодою сторін, і кожна сторона в будь-який момент може відмовитися від медіації та припинити переговори.

Медіація є особливо ефективною в тих випадках, коли необхідно відновити або зберегти взаємовідносини між сторонами і коли обидві сторони прагнуть до врегулювання конфлікту. Отже, в основі процедури медіації – положення про те, що корпоративний конфлікт, виконуючи негативні й позитивні функції, залишається нормальним явищем корпоративних правовідносин, виступаючи необхідним фактором розвитку як товариства в цілому, так і кожного його учасника [2, с. 275].

Процедура медіації застосовується в тих випадках, коли сторони не можуть самостійно впоратися з корпоративним конфліктом і потрібна зовнішня допомога в особі авторитетного посередника, який організовує процес комунікативної та взаємоприйнятної взаємодії. На сьогодні законодавство не містить будь-яких обмежень щодо використання медіаційних процедур.

На сьогодні медіацію можна досліджувати як поширений спосіб врегулювання корпоративного конфлікту. Аналіз існуючих підходів до визначення категорії «медіація» дозволяє виокремити три напрями її тлумачення. За першим –

акцент робиться на змістовному аспекті процедури, тобто на сприянні нейтральної особи переговорному процесу між сторонами [3, с. 53], за другим – увага концентрується на результаті медіації, а саме мирному завершенні конфлікту [4, с. 14], третя група фахівців прагне відобразити як змістовний акцент, так і кінцеву мету проведення медіаційної процедури [5, с. 13].

У наш час медіація (так само як й інші примирні процедури) поступово втрачає «альтернативний» характер і дедалі частіше застосовується нарівні та у взаємозв'язку з іншими способами захисту порушених суб'єктивних корпоративних прав та/або корпоративних інтересів. Причина такої трансформації полягає у тому, що, з одного боку, на сьогодні з організаційної і змістовної точок зору медіація часто більшою мірою, ніж юрисдикційні механізми, відповідає ідеї громадянського суспільства і правової держави; з іншого боку, вона дійсно відповідає інтересам і потребам учасників охоронного корпоративного правовідношення, оскільки дозволяє вирішувати розбіжності, що мають місце, на взаємовигідній основі.

Основна відмінність медіації від третейського суду – у ролі посередника першої, що не приймає рішень, а лише сприяє напрацюванню формули згоди у складному процесі. Медіатор у жодному разі не повинен перевищувати свої повноваження, будь-якою ціною примушуючи сторони досягти домовленості. Основне його завдання – забезпечити розуміння сторонами своїх інтересів і підстав виникнення корпоративного конфлікту, зробити так, щоб вони зрозуміли одне одного і дійшли взаємовигідного рішення.

Із аналізу змісту медіації випливає, що основними її учасниками є медіатор і сторони – суб'єкти корпоративного конфлікту, а також особи, чиїх прав та інтересів стосується конфлікт (наприклад, корпорація у конфлікті між її учасниками). На відміну від судового процесу, в медіації не може бути третіх осіб, які заявляють чи не заявляють самостійних вимог щодо предмета спору. Іншими словами, всі суб'єкти, чиї права та інтереси стосуються конфліктного правовідношення, мають брати участь у медіації як сторони багатостороннього переговорного процесу. Медіатор при цьому не є суб'єктом конфліктного правовідношення і виступає як нейтральний учасник примирної процедури.

За результатами успішно проведеної медіації сторони укладають медіаційний договір (договір про врегулювання конфлікту, *settlement agreement*). Проблеми сутності і правової природи, змісту, юридичної сили, наслідків укладення і виконання такого договору останнім часом жваво обговорюються, оскільки мають велике значення для подальшого розвитку як теорії, так і практики медіації. Через медіаційний договір приватна медіація та її результати найбільшою мірою пов'язані з правом. Таке бачення ґрунтується на тому, що саме договір є тим інструментом, за допомогою якого усувається правова невизначеність як перешкода для здійснення суб'єктивних корпоративних прав учасника корпорації.

У той же час медіація може бути завершена і без укладення такого договору, проте, її проведення, як правило, є істотним вкладом у вирішення корпоративного конфлікту. Більше того, у деяких випадках медіація спрямована не стільки на вироблення взаємоприйнятого рішення, скільки на з'ясування підстав виникнення корпоративного конфлікту, попередження його виникнення, узгодження умов правочину у справі тощо.

Процедура медіації передбачає врегулювання конфліктної ситуації в корпорації, виходячи з інтересів її учасників, а тому медіаційний договір може виходити за предмет початкових вимог і досить часто бути лише непрямим чином пов'язаним з корпоративним конфліктом як охоронним правовідношенням. Більше того, сторони примирної процедури не обмежені у способах його врегулювання. Сам алгоритм медіації орієнтований на пошук нетипових рішень, що зумовлює складнощі, пов'язані з юридичною кваліфікацією умов медіаційного договору.

Найбільш поширена точка зору з проблеми правової природи результату примирної процедури полягає у тому, що необхідно розмежовувати медіаційний договір, укладений у рамках приватної медіації, з одного боку, і в судовій медіації, – з іншого. Перший є правочином, другий – прирівнюється до мирової угоди. Так, у праві багатьох зарубіжних країн договори, укладені у рамках приватної медіації, досліджуються як договори цивільно-правового характеру, на які поширюються загальні вимоги матеріального законодавства про двосторонні правочини і, безпосередньо, про мирову угоду.

Межі свободи сторін під час укладення медіаційного договору можуть установлюватися лише імперативними нормами права, але не існуючими типовими правовими конструкціями. Таким чином, медіаційний договір у більшості випадків міститиме зобов'язання різної правової природи, і в цьому сенсі має комплексний характер. Можна стверджувати, що медіаційний договір, укладений учасниками корпоративного конфлікту в результаті процедури медіації без передачі спору на розгляд суду, є цивільно-правовим правочином. Такий правочин є договором, і, відповідно, до регулювання цих відносин будуть застосовуватися норми цивільного законодавства про правочини, зобов'язання, загальні положення про договір.

Предметом медіаційного договору є те, з приводу чого виник корпоративний конфлікт; сторонами – учасники охоронного корпоративного правовідношення; змістом – обов'язок з відновлення порушених регулятивних суб'єктивних корпоративних прав та/або корпоративних інтересів; обов'язок усунути перешкоди у здійсненні таких прав та/або інтересів. У літературі, до того ж, пропонується включення до медіаційного договору відомостей про медіатора, умови і строки виконання зобов'язань, що були досягнуті домовленістю [6, с. 82].

Медіаційний договір, укладений за результатами приватної медіації, досліджується як юридичний факт матеріального права, з яким пов'язується встановлення або припинення прав і обов'язків учасників корпоративного конфлікту.

За загальним правилом медіаційний договір має виконуватися добровільно. На практиці у випадках, коли один з його учасників відмовиться виконувати досягнуті домовленості, таке правило може призвести до негативних наслідків у вигляді зловживання суб'єктивними правами недобросовісними учасниками медіації. Так, під час порушення однією зі сторін примирної процедури договірних обов'язків, що є похідними з медіаційного договору, друга сторона буде вимагати захисту своїх прав та інтересів.

Вважаємо, що можливість примусового виконання медіаційного договору є гарантією дотримання прав і законних інтересів добросовісних учасників корпоративного конфлікту, а також надає деякої цілісності та завершеності інституту медіації. Отже, захист прав, порушених у результаті невиконання або неналежного виконання такого медіаційного договору, здійснюється способами, передбаченими цивільним законодавством.

Успішне проведення примирної процедури полягає у тому, що сторони виробляють рішення, яке повністю відповідає їх інтересам. Як наслідок, його добровільне виконання є вигідним для всіх учасників корпоративного конфлікту. Якщо одна зі сторін відмовляється виконати умови медіаційного договору, це означає, що мета медіації не досягнута. Зауважимо, що результат медіації – це не компроміс, оскільки при останньому кожна сторона має поступитися, від чого-небудь відмовитись. Результатом вдалої медіації постає досягнута на основі обговорення й домовленості конкретна угода, тобто медіація прагне досягнення консенсуальних рішень.

Значущість примусового виконання такого роду договорів підкреслюється в міжнародних актах. Так, розробники Типового закону ЮНСІТРАЛ зазначають, що завдяки режиму прискореного приведення до виконання мирової угоди збільшиться привабливість погоджувальної процедури. Державам пропонується під час прийняття національних актів про примирливу процедуру включати опис порядку приведення до виконання правочинів про врегулювання спору або вказувати на норми, що регламентують таке приведення до виконання. На необхідність створення механізмів примусового виконання медіаційних договорів, що передбачають у процедурі приватної медіації, неодноразово вказувалося в Рекомендаціях Комітету Міністрів Ради Європи. Відповідно до ст. 6 Директиви 2008/52/ЄС держави-члени повинні передбачити інструменти визнання медіаційного договору таким, що підлягає виконанню і, таким чином, гарантувати зацікавленій стороні можливість вимагати виконання умов письмової домовленості, досягнутої в результаті медіації.

Щодо України, на сьогодні найбільш логічним є закріплення можливості нотаріального посвідчення медіаційного договору з метою надання йому виконавчої сили. У цьому разі приватна медіація отримує обмежене продовження і завершення в юрисдикційних органах – в органах нотаріату, при цьому дотримуються принципи як юрисдикційної, так і неюрисдикційної діяльності. Крім того, такий порядок забезпечує послідовну реалізацію одного з пріоритетних завдань розвитку медіації у правовій дійсності України, а саме – зменшення навантаження на суди. Нотаріальне посвідчення медіаційного договору є найпростішим і швидким способом його виконання, впровадження якого не вимагає докорінного реформування чинного законодавства.

У випадку неефективного застосування досудового вирішення корпоративного конфлікту зазначеним сторонам або третій стороні необхідно звернутися до суду (найбільш поширений спосіб вирішення корпоративних конфліктів).

Висновки. Прийняття спеціального закону про мирову процедуру за участю посередника (медіацію) сприятиме активізації посередництва у вирішенні корпоративних конфліктів без участі державної судової системи, що у поєднанні з інститутом третейських судів призведе до більш оперативного вирішення спорів за участю суб'єктів корпоративних правовідносин. Доречним є закріплення на законодавчому рівні категорії спорів, що можуть розглядатися за допомогою альтернативних методів вирішення конфліктних ситуацій в корпораціях.

Підсумовуючи проведений аналіз, зазначимо переваги й недоліки такої форми вирішення корпоративного конфлікту, як медіація, порівняно з традиційними способами їх вирішення. По-перше, застосування медіації завжди є добровільним рішенням сторін. По-друге, це найшвидший спосіб вирішення корпоративного конфлікту, тому що не передбачається оскарження досягнутої домовленості. По-третє, це взаємовигідне вирішення корпоративного конфлікту, що дозволяє зберегти на майбутнє партнерські відносини його учасників. По-четверте, перевагою медіації є конфіденційність проведених примирливих процедур. Основним недоліком процедури медіації вважаємо неможливість примусового виконання медіаційного договору, виконання якого ґрунтується на добрій волі сторін. Тому доцільно надати медіаційному договору режиму виконавчого документа.

У наш час медіація як спосіб вирішення корпоративних конфліктів перебуває в стадії свого становлення. Громадські та інші некомерційні організації можуть надавати сторонам корпоративного конфлікту допомогу (як правило, у вигляді надання різного роду послуг) у його вирішенні, однак права самостійного застосування способів захисту вони не мають. Проте не можна не визнати перспективності такої форми врегулювання корпоративних конфліктів та ефективності такого способу захисту прав та інтересів акціонера, як медіація.

Отже, основною умовою виникнення можливості застосування погоджувального порядку є намір сторін досягти компромісу, конструктивно відновити порушені (невизнані, оспорювані) суб'єктивні корпоративні права та/або корпоративні інтереси до стану їх порушення. Отже, альтернативне вирішення конфліктних ситуацій в корпораціях передбачає активне використання сторонами корпоративного конфлікту стратегії компромісу з метою узгодження інтересів його сторін.

Список бібліографічних посилань

1. Кузьмина М. Н. Юридический конфликт: теория и практика разрешения. М. : Юрлитинформ, 2008. 256 с.

2. Жорнокуй Ю. М. Цивільно-правова природа корпоративних конфліктів в акціонерних товариствах: дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.03. Харків, 2016. 476 с.
3. Решетникова И. В. Право встречного движения. Посредничество и российский арбитражный процесс. *Медиація и право. Посредничество и примирение*. 2007. № 2 (4). С. 52–56.
4. Калашникова С. И. Медиація в сфере гражданской юрисдикции. М. : Инфотропик Медиа, 2011. 304 с.
5. Яковлев В. Ф. Закон свободного применения. *Медиація и право. Посредничество и примирение*. 2006. № 1. С. 12–16.
6. Толстикова О. М. Развитие института медиації в законодательстве РФ (вопросы теории и практики) // Приватноправове регулювання суспільних відносин: традиції, сучасність, перспектива : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 19–20 квіт. 2012 р.). Київ : Білоцерківдрук, 2013. С. 80–83.

Одержано 22.10.2019

УДК 796/799

Андрій Володимирович ЗАБОРА,

кандидат з фізичного виховання та спорту, доцент,

професор кафедри тактичної та спеціальної фізичної підготовки факультету № 2

Харківського національного університету внутрішніх справ;

 <https://orcid.org/0000-0002-7969-5057>

ІННОВАЦІЙНИЙ АСПЕКТ ЗДОРОВ'ЯЗБЕРЕЖУВАЛЬНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ЗАНЯТТЯХ ЗІ СПЕЦІАЛЬНОЇ ФІЗИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ

У сучасному суспільстві значна увага приділяється вихованню у людей свідомого ставлення до фізичного розвитку, стану свого здоров'я, адже особистість, яка знає і розуміє користь від регулярних занять фізичною культурою і вміє на практиці реалізувати ці знання, здатна на творчу та активну діяльність.

Модернізація освіти у відповідності до вимог сьогодення та нормативно-правових документів [1] спонукає до пошуку нових освітніх та виховних технологій, до впровадження нетрадиційних (специфічних) форм і методів навчання та виховання. Ці технології [2] та методи навчання [3] спрямовують курсантів (студентів) на краще розуміння навчального матеріалу з дисципліни «Спеціальна фізична підготовка», а також бажання курсантів (студентів) поліпшити свої спортивні досягнення.

Інновація (відновлення, новинка, зміна) – система або елемент педагогічної системи, що дає змогу ефективно вирішувати поставлені завдання, які відповідають прогресивним тенденціям розвитку суспільства. Інноваційна діяльність в аспекті освіти досліджується окремою галуззю педагогіки – інноватикою [4, с. 295–299].

На сучасному етапі розвитку системи освіти значне місце приділяється впровадженню в навчально-виховний процес інноваційних технологій, орієнтованих на перспективу розвитку нетрадиційних форм та систем оздоровлення, що допоможе курсантам (студентам) встановити зв'язки з природою, навчитись керувати своїми емоціями, поведінкою, рухами, досягти гармонії між тілом і духом [5].

Аналізуючи дане питання, ми керувались «Концепцією фізичного виховання в системі освіти України» [6], де вказано основні форми та напрямки роботи викладача фізичного виховання щодо формування у курсантів (студентів) свідомого ставлення до свого здоров'я, зміцнення організму шляхом впровадження фізичних вправ під час занять у навчальному закладі, спортивних секціях, спеціальних медичних групах, на змаганнях різного рівня.

В житті курсантів (студентів) рухова активність повинна бути головним чинником покращення фізичного розвитку. Вона створює необхідні умови для росту та розвитку організму. Загальновідомим є той факт, що навчаючись у школі діти зазнають дефіцит рухової активності, оскільки більшість свого часу присвячують засвоєнню та переробці великого обсягу інформації, в наслідок чого виникає нервово напруження.

Одним із шляхів вирішення цієї проблеми є підвищення уваги до фізичного виховання, пошуку нових форм та засобів навчання, впровадження в навчальний процес інноваційних педагогічних технологій, які дозволяють модернізувати навчально-виховний процес у відповідності до вимог сьогодення.

Практичні заняття зі спеціальної фізичної підготовки, спортивна робота (тренування в спортивних секціях, фізкультурно-оздоровчі заходи та ін.) повинні сприяти поліпшенню психологічного клімату в курсантських (студентських колективах). Проте, як свідчить практика, однією із причин зниження рухової активності сучасної молоді, фахівці називають падіння інтересу до традиційних занять з фізичного виховання. Причиною низької мотивації курсантів (студентів) до занять зі «Спеціальної фізичної підготовки» («Фізичного виховання») є відсутність можливості вибору ними форм занять, ставлення самого викладача до проведення занять та незадоволеність курсантів (студентів) традиційним змістом занять.

Опитування курсантів (студентів) свідчить про те, що під впливом інтенсифікації навчального процесу, вони віддають перевагу проведенню дозвілля, пов'язаному із руховою активністю, а швидше вибирають: комп'ютерні ігри, прослуховування музики, перегляд телепередач, спілкування з друзями в соціальних мережах (та інш.). Таким чином знижується природна потреба в рухах.