

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

ВІДМЕЖУВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ВІД ДОГОВОРУ ПІДРЯДУ

Право виступає в якості найважливішого регулятора багатьох соціальних процесів, що відбуваються в сучасному російському суспільстві. Дане твердження особливо справедливо по відношенню до тих, в яких бере участь значна кількість людей.

На одне з перших місць тут слід поставити трудову діяльність людини - в тій чи іншій мірі в неї втягуються практично всі члени суспільства. Більшість громадян України трудиться, як правило, протягом декількох десятиліть, тобто протягом майже всього життя. Саме тому питання, пов'язані з глибокою теоретичною розробкою проблем регулювання трудової діяльності в трудовому праві і осмисленням ролі і сутності інституту трудового договору, не втрачають своєї актуальності [2].

Незважаючи на результати наукових досліджень, що були багаторазово підтвержені, певна частина вітчизняного законодавства, судова й інша правозастосовча практика свідчать про ігнорування факту розмежування зазначених договорів. Так, законодавець у ст. 715 Цивільного кодексу (далі – ЦК) України невідомо з яких підстав ототожнює поняття «роботи» та «послуги», підтвердженням чого є ч. 5 зазначеної статті, згідно з якою договором (мається на увазі міни) може бути встановлений обмін майна на роботи (послуги) [1].

Обґрунтованість такого узагальнення в тексті основного акта цивільного законодавства викликає подив, оскільки у главах 61 і 63 книги 5 ЦК України відображено розмежування такого роду договірних відносин. У зв'язку з цим вважаємо «узагальнення», що міститься у ч. 5 ст. 715 ЦК, законодавчою помилкою та пропонуємо її виправити таким чином: «договором може бути встановлений обмін майна на роботи, послуги» [4].

Нарешті, замовник зобов'язаний також залучати підрядника до участі у справі за позовом, пред'явленим до замовника іншою особою у зв'язку з недоліками складеної проектної документації або виконаних пошукових робіт, оскільки підрядник прямо зацікавлений у можливості прийняти безпосередню участь у суперечці між замовником і третьою особою, а також довести, що передана ним документація і дані дослідних робіт не мають недоліків [3].

В той час як не залучення підрядника до участі в справі звільняє його від відповідальності перед замовником, якщо підрядник доведе, що, взявши участь у справі, він міг запобігти стягненню з замовника збитків чи застосуванню до нього інших санкцій, пов'язаних із недоліками технічної документації чи даних дослідних робіт. І навпаки, підрядник, залучений до участі в справі, але який не з'являвся у судові засідання, позбавляється права доводити слушність ведення справи замовником [1].

Отже, до основи ЦК України вперше вводиться такий різновид договору підряду як підряд на проектні та пошукові роботи, який до цього належав до непоіменованих договорів, хоча й застосовувався на практиці. Слід підкреслити

необхідність аналізу положень, які присвячені цій договірній конструкції, оскільки виявлення протиріч та суперечностей між, скажімо, загальними нормами про підряд та нормами підряду на проектні та пошукові роботи має велике значення для правильного й однозначного застосування норм ЦК, їх гармонізації та адаптації до права ЄС [2].

Серед найважливіших проблем в сучасний час відзначимо проблему відмежування трудового договору від суміжних цивільно-правових договорів, і в першу чергу, від договорів підряду, що в ринкових умовах набуває особливої актуальності. Проведений історикотеоретичний аналіз дозволив нам в підсумку сформулювати наступне визначення трудового договору: це - правовий інститут, який має неоднозначну природу і здатний кілька змінювати свою сутність в залежності від специфіки відносин, які він врегулює в конкретному випадку.

Здійснюючи порівняльно-правовий аналіз міжнародно-правового (зарубіжного) і російського досвіду регламентації трудових відносин на сучасному етапі, ми можемо відзначити наступне: на заході трудовий договір розглядається як двосторонній, консенсуальний, відшкодовуваний, фідуціарний і має специфічну мету як приватно-правовий договір, трудовий договір це свого роду різновид цивільно-правового договору найму послуг, що передбачає можливість поширення на нього принципів і конструкцій цивільного, зобов'язального і договірного права.

Список джерел:

1. Первомайський О. О. Договірне регулювання відносин із надання послуг //Розробка механізму правового регулювання договірних відносин у підприємницькій діяльності / За ред. В. В. Луця. – К., 2009.
2. Маркс К., Енгельс Ф. Сочинения. – 2 е изд. – М., 1962. – Т. 26, ч. 1.
3. Резнікова В. В. Правове регулювання посередництва у сфері господарювання (теоретичні аспекти). – Х., 2010.
4. Борисов Б. А. Услуги, правовой режим реализации. – М., 1997.

Фокша Л.В.,

к.ю.н., доцент

доцент кафедри

цивільно-правових дисциплін

Дніпропетровського державного

університету внутрішніх справ

Мухай А.А.,

здобувач вищої освіти,

група ЮД-841

Дніпропетровського державного