

## РОЗДІЛ 5. ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2021.68.15>  
УДК 349.2(477):061

### МІСЦЕ МЕДІАЦІЇ В СИСТЕМІ АЛЬТЕРНАТИВНИХ СПОСОБІВ ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

**Гринь Д. В.,**  
*аспірант кафедри трудового права*  
*Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

#### **Гринь Д. В. Місце медіації в системі альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів.**

У статті розглянуто медіацію як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів, проаналізовано погляди науковців, чинне законодавство у розглядуваній царині, на підставі чого зроблено певні висновки. Наголошено на важливості впровадження процедур медіації в трудовому праві, оскільки це стане ефективним механізмом примирення сторін у трудовому праві з мінімальними витратами фінансових, часових і людських ресурсів. Зазначено про переваги впровадження медіації серед альтернативних способів вирішення трудових спорів, яка сьогодні доволі розвинута в міжнародній практиці. Оскільки медіація – це один із найшвидших та відносно недорогих способів вирішення спорів, яка проводиться шляхом переговорів та застосовується виключно за взаємною згодою сторін спору, головна мета якої на відмінну від інших способів вирішення спору – максимальна автономність, конфіденційність та добровільність, адже рішення як результат вирішення конфлікту виходить не від медіатора (або судді чи арбітра, як у звичних процедурах вирішення спору), а від сторін конфлікту, які самі визначають, які способи, строки, умови врегулювання конфлікту будуть досягнуті, та викладається в угоді сторін спору за результатами медіації. Зроблено висновок, що прийняття Закону України «Про медіацію», внесення змін до ряду вітчизняних кодексів, які передбачають можливість використовувати медіацію при вирішенні широкого спектру спорів, є кроком у вірному напрямку. Водночас констатовано про відсутність положень про медіацію в чинному Кодексі законів про працю України. При цьому зазначено, що передбачення її у Проекті є правильним рішенням, так як цей альтернативний спосіб вирішення спору сприятиме реальному розвантаженню судів від значної кількості справ, що виникають із трудових правовідносин, сприятиме врегулюванню конфліктів (спорів) щодо захисту трудових прав.

**Ключові слова:** трудові спори, медіація, працівник, роботодавець, трудові права, захист, національне законодавство, зарубіжний досвід.

#### **Grin D. V. The place of mediation in the system of alternative ways of resolving individual labor disputes.**

The article considers mediation as one of the alternative ways to resolve individual labor disputes, analyzes the views of scientists, current legislation in this area, on the basis of which certain conclusions are made. The importance of implementing mediation procedures in labor law was emphasized, as it will be an effective mechanism for reconciling the parties in labor law with minimal costs of financial, time and human resources. The advantages of introducing mediation among alternative ways of resolving labor disputes, which is quite developed in international practice today, are mentioned. Because mediation is one of the fastest and relatively inexpensive ways to resolve disputes, which is conducted through negotiations and used only by mutual consent of the parties to the dispute, the main purpose of which is different from other ways of resolving disputes - maximum autonomy, confidentiality and voluntariness. The conflict does not come from the mediator (or the judge or arbitrator, as in the usual dispute resolution procedures), but from the parties to the conflict, who determine what methods, deadlines, conditions for resolving the conflict will be reached and set out in the agreement of the parties to mediation. It is concluded that the adoption of the Law of Ukraine "On Mediation", amendments to a number of domestic codes, which provide

for the possibility of using mediation in resolving a wide range of disputes, is a step in the right direction. At the same time, it was stated that there are no provisions on mediation in the current Labor Code of Ukraine. It is noted that its provision in the Draft is the right decision, as this alternative way of resolving the dispute will help relieve the courts of a significant number of cases arising from employment, will help resolve conflicts (disputes) over the protection of labor rights.

**Key words:** labor disputes, mediation, employee, employer, labor rights, protection, national legislation, foreign experience.

**Постановка проблеми.** Сьогодні існує велика необхідність упровадження примирних процедур, позасудових та досудових способів урегулювання спорів, які дозволять знизити навантаження на судову систему взагалі та суддів зокрема і, як наслідок цього, заощадити бюджетні ресурси та підвищити якість здійснення правосуддя. Розвиток примирних процедур є одним із сучасних пріоритетних напрямків удосконалення механізмів вирішення спорів та захисту порушених суб'єктивних прав у різних сферах суспільного життя. При цьому саме впровадження процедур медіації в трудовому праві може стати ефективним механізмом примирення сторін у трудовому праві з мінімальними витратами фінансових, часових і людських ресурсів. Переваги впровадження медіації серед альтернативних способів вирішення трудових спорів очевидні як для держави, так і для самих учасників конфліктних правовідносин. Не випадково медіація як альтернатива судочинству, доволі розвинута у міжнародній практиці.

**Стан опрацювання.** Медіації як альтернативному способу вирішення спорів присвячені праці таких вітчизняних науковців, як О. В. Белінська, Г. С. Гончарова, Н. В. Дараганова, С. І. Запара, В. В. Землянська, О. А. Іваненко, Д. Є. Кривенко, В. Т. Маляренко, Н. В. Нестор, Ю. Д. Притика, О. Г. Серета, М. І. Хавронюк, Т. М. Худякова та ін.

**Мета статті.** У роботі досліджено медіацію як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів.

**Виклад основного матеріалу.** Термін «медіація» походить з латинської (*mediatio*) та означає посередництво. Медіація бере свій розвиток з другої половини ХХ ст. у країнах англосаксонської системи права – США, Австралії, Великій Британії, пізніше набуває поширення і в інших країнах. Перші спроби застосування медіації, як правило, мали місце лише при вирішенні спорів, що виникали у сфері родинних, сімейних стосунків. Згодом медіація отримала визнання і при вирішенні більш широкого кола спорів, починаючи від сімейних конфліктів і закінчуючи складними багатосторонніми конфліктами у комерційній та публічній сферах. Медіація розумілася як один із альтернативних (позасудових) методів вирішення конфліктів, згідно з яким незаінтересований посередник (медіатор) допомагає сторонам досягнути шляхом переговорів добровільної та взаємовигідної угоди.

Аналізуючи погляди науковців, які займалися дослідженням даного питання, зустрічаємо різні тлумачення визначення правового явища «медіація», зокрема її розуміють (1) як процес, у якому сторони за допомогою незалежної третьої сторони систематично докладають зусиль для з'ясування їхніх спільних і відмінних поглядів, досліджують можливості альтернативного вирішення спору та здійснюють пошук компромісів для укладення угоди про вирішення власного спору; (2) як процес, у якому нейтральна третя сторона (сторони) виступає основою для полегшення вирішення спору між сторонами конфлікту [1]; (3) як посередництво третьої, незаінтересованої держави в міжнародному спорі суб'єктів міжнародного права; у приватному праві – це один із альтернативних (позасудових) методів вирішення конфліктів, згідно з яким незаінтересований посередник (медіатор) допомагає сторонам досягнути через переговори добровільної та взаємовигідної угоди [2, с. 77-83]; (4) як переговори між двома конфліктуючими сторонами за участю посередника, що має необхідні навички, досвід, освіту для того, щоб допомогти сторонам дійти згоди у врегулюванні їхнього спору [3]; (5) як гнучкий процес, що проводиться конфіденційно, в якому нейтральна сторона (медіатор) допомагає сторонам конфлікту шляхом переговорів досягти згоди у вирішенні спору. Професійний посередник, медіатор, упродовж усього процесу медіації виконує ряд важливих завдань, зокрема він є менеджером процесу, який забезпечує контроль, конфіденційність, а також створює відчуття прогресу, а також відчуття можливості досягти позитивного результату. Медіатор покликаний бути так званим каталізатором для вирішення проблеми, який завдяки особистим якостям і професійним навичкам допомагає сторонам самостійно визначити результат, який найкращим чином підходить сторонам [4]. Тобто, кожен дослідник цього явища тлумачить його по-своєму. Хоча не дивлячись на те, що визначення поняття «медіація» істотно різняться, все ж таки простежується деяка єдність у її розумінні, що зводиться до того, що медіація як спосіб вирішення спорів становить процес, у межах якого сторони просять третю особу або особу («посередника») надати їм допомогу у спробі досягти мирного врегулювання їхнього спору, який виник із договірних чи ін-

ших правовідносин або у зв'язку з ними [5].

Сьогодні медіація як альтернатива судочинству доволі розвинута у зарубіжній практиці та вважається одним із ефективних способів вирішення трудових спорів. Так, у Канаді процедура примирення у вирішенні трудових спорів до звернення до інших способів захисту трудових прав установлена 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, у результаті чого Урядом США було запропоновано залучати Міністерство праці як нейтрального посередника для врегулювання розбіжностей сторін. У 1947 р. в рамках виконання поставленого завдання був створений діючий і в даний час спеціальний федеральний орган – Федеральна служба США по медіації та примирливих процедурах (*Federal Mediation Conciliation Service, FMCS*). У Німеччині активно діє і розвивається Федеральний союз медіації в економіці та сфері праці (*Bundesverband Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt*), у Фінляндії призначається так званий державний примиритель, а у Великій Британії діє консультативна служба примирення і арбітражу (*Asac Codes of Practice*), основною функцією якої є сприяння розвитку виробничих відносин і пропозиція на прохання конфлікуючих сторін сприяння у вирішенні спору. Згідно з чинним у Південній Кореї Законом «Про врегулювання трудових спорів» система врегулювання включає процедуру примирення, медіацію, арбітраж, екстрене врегулювання, а також добровільне врегулювання на підставі угоди між учасниками спору або колективного договору [6, с. 39].

Популярність медіації зумовлена і тим, що вона як досудовий спосіб вирішення трудових спорів є одним із засобів швидкого узгодження інтересів роботодавців і працівників, сприяє досягненню соціального миру в суспільстві та дає можливість сторонам зекономити час і витрати, пов'язані із вирішенням трудових спорів. Ураховуючи це, питання практичного застосування медіації у вирішенні трудових спорів стає дедалі популярнішим і в Україні. Більше того, у 2014 р. Україна підписала Угоду про Асоціацію з Європейським Союзом [7]. Згідно зі ст. 1 Угоди Україна і ЄС мають посилювати співпрацю у сфері правосуддя, свободи та безпеки з метою забезпечення верховенства права та поваги до прав людини й основоположних свобод. Країни Європейського Союзу погодилися, що забезпечення верховенства права та кращого доступу до правосуддя повинно включати доступ як до судових, так і до позасудових методів врегулювання спорів. Європейська Рада на своєму засіданні в Тампере 15 жовтня 1999 р. закликала держави-члени до запровадження альтернативних позасудових процедур, серед яких медіація є основним методом. Також у Стратегії розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021-2023 роки, затвердженій Указом Президента України від 11 червня 2021 р. № 231/2021 [8], також було зроблено акцент на запровадженні та розвитку інституту медіації.

І ось нарешті вона закріпилася на законодавчому рівні і в Україні. 16 листопада 2021 р. було прийнято Закон «Про медіацію» [9], дія якого 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, а також у справах про адміністративні правопорушення та у кримінальних провадженнях з метою примирення потерпілого з підозрюваним (обвинуваченим). Медіацію визначено як позасудову добровільну, конфіденційну, структуровану процедуру, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів.

Вважаємо прийняття цього Закону є вірним кроком, оскільки медіація є одним із найшвидших та відносно недорогих способів вирішення спорів, яка проводиться шляхом переговорів та застосовується виключно за взаємною згодою сторін спору. Головна особливість і відмінність медіації від інших способів вирішення спору – це її максимальна автономність, конфіденційність та добровільність, адже рішення як результат вирішення конфлікту виходить не від медіатора (або судді чи арбітра, як у звичних процедурах вирішення спору), а від сторін конфлікту, та викладається в угоді сторін спору за результатами медіації. Сторони самі визначають, які способи, строки, умови врегулювання конфлікту будуть досягнуті.

Закон про медіацію вносить зміни до ряду кодексів, які передбачають можливість використовувати медіацію при вирішенні широкого спектру спорів, за умови, що сама процедура не зачіпає прав та інтересів третіх осіб, не задіяних в медіації. Водночас чинний Кодекс законів про працю України не містить норм, присвячених медіації як одному із досудових способів урегулювання спорів. Хоча до цього часу містить статті, присвячені Комісії з вирішення трудових спорів (Глава XV КЗпП), яка є одним з органів, що створюється і функціонує на підприємстві, в установі, організації з метою розгляду та вирішення індивідуальних трудових спорів, які виникають між працівником і роботодавцем або уповноваженим ним органом, щодо порушення прав та законних інтересів працівників.

Втім Проект Закону про працю у Главі VIII «Індивідуальні трудові спори» вже передбачає, що медіацією у сфері трудових відносин є досудова та позасудова процедура врегулювання трудового спору шляхом переговорів сторін трудових правовідносин за допомогою одного або декількох медіаторів. Сторони трудових правовідносин для вирішення трудових спорів можуть ініціювати проведення процедури медіації, задіявши для цього медіатора (медіаторів). Проведення процедури медіації здійснюється за взаємною згодою сторін трудових правовідносин. За результатами медіації, у разі, якщо учасники медіації дійшли згоди, укладається мирова угода у письмовій формі, яка підписується учасниками медіації. У разі невиконання однією із сторін трудових правовідносин взятих на себе зобов'язань за мировою угодою, інша сторона має право звернутися до суду у встановленому законодавством порядку. Медіація може проводитися у разі виникнення трудового спору як до звернення до суду, так і під час судового провадження.

На нашу думку, передбачення положень про медіацію в Проекті є кроком у вірному напрямку, так як цей альтернативний спосіб вирішення спору сприятиме реальному розвантаженню судів від значної кількості справ, що виникають із трудових правовідносин, сприятиме врегулюванню конфліктів (спорів) щодо захисту трудових прав. Як зазначає Г. С. Гончарова, яку ми цілком підтримуємо, медіація має цілу низку переваг порівняно із розглядом справи у суді, серед яких: «по-перше, вона забезпечує швидкість; по-друге, відсутність чітких процедурних рамок сприяє більш вільній атмосфері та готовності сторін конфлікту до співпраці; по-третє, прийняття рішення, яке досягнуто шляхом консенсусу, надалі зазвичай виконується, і, насамкінець, медіація сприяє комунікації між сторонами» [10]. У свою чергу Н. В. Дараганова серед переваг запровадження медіаційної процедури відзначає те, що сторони індивідуального трудового спору беруть участь у медіації добровільно як під час прийняття рішення про медіацію, так і в процесі її проведення та досягнення домовленостей і виконання рішень. Також кожній зі сторін спору надається право самостійно обрати медіатора, а сам розгляд індивідуального трудового спору за медіаційною процедурою є більш простим, отже, і більш зручним для сторін трудового спору, ніж коли цей розгляд здійснюється у суді [2, с. 77-83].

Висновок. На підставі викладеного, ми дійшли висновку про важливість впровадження процедур медіації в трудовому праві, оскільки це стане ефективним механізмом примирення сторін у трудовому праві з мінімальними витратами фінансових, часових і людських ресурсів. Переваги впровадження медіації серед альтернативних способів вирішення трудових спорів сьогодні очевидні як для держави, так і для самих учасників конфліктних правовідносин, адже не випадково медіація як альтернатива судочинству, доволі розвинута у міжнародній практиці. Сьогодні медіація – це один із найшвидших та відносно недорогих способів вирішення спорів, яка проводиться шляхом переговорів та застосовується виключно за взаємною згодою сторін спору. Її головна особливість і відмінність від інших способів вирішення спору – це її максимальна автономність, конфіденційність та добровільність, адже рішення як результат вирішення конфлікту виходить не від медіатора (або судді чи арбітра, як у звичних процедурах вирішення спору), а від сторін конфлікту, та викладається в угоді сторін спору за результатами медіації.

Зазначено, що прийняття Закону «Про медіацію», внесення змін до ряду кодексів, які передбачають можливість використовувати медіацію при вирішенні широкого спектру спорів, є кроком у вірному напрямку. Хоча на жаль, серед кодексів, куди були внесені зміни немає Кодексу законів про працю України, тобто і до цього часу він не містить норм, присвячених медіації як одному із досудових способів врегулювання трудових спорів. Тому, вважаємо передбачення положень про медіацію в Проекті правильним рішенням, так як цей альтернативний спосіб вирішення спору сприятиме реальному розвантаженню судів від значної кількості справ, що виникають із трудових правовідносин, сприятиме врегулюванню конфліктів (спорів) щодо захисту трудових прав.

### Список використаних джерел:

1. Запара С. І. Поняття медіації та особливості її становлення в Україні та світі. *Порівняльно-аналітичне право*. 2015. № 3. С. 83–85. URL: <http://repo.sau.sumy.ua/handle/123456789/2854> (дата звернення: 26.02.2021).
2. Дараганова Н. В. Медіація як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів. *Юридична наука*. 2011. № 6. С. 77–83.
3. Белінська О.В. Медіація – альтернативне вирішення спорів. *Вісник Вищої ради юстиції*. 2011. № 1 (15). С. 158–172.
4. Войнаровская О. Медиация в трудовых спорах. URL: [http://jurliga.ligazakon.ua/blogs\\_article/338.htm](http://jurliga.ligazakon.ua/blogs_article/338.htm).
5. Чечелюк О. Ю. Медіація як спосіб вирішення індивідуальних трудових спорів. *Юридичний науковий електронний журнал*. URL: [http://www.lsej.org.ua/2\\_2021/34.pdf](http://www.lsej.org.ua/2_2021/34.pdf)

6. Середа О. Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Право та інновації*. 2017. № 2(18). С. 38–45.
7. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. URL: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/ugoda-pro-asociaciju/00ukraine-euassociationagreementbody.pdf>
8. Стратегії розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021-2023 роки, затвердж. Указом Президента України від 11.06.2021 № 231/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/231/2021#n10>
9. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. *Голос України*. 2021. № 236.
10. Гончарова Г. С. Мiroва угода та медіація: загальні риси та відмінності між ними. *Право та інновації*. 2013. № 4. С. 126–136.