

РОЗДІЛ 5 ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2(477):061

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.71.30>

УРЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ ШЛЯХОМ МЕДІАЦІЇ

Менів Л.Д.,

кандидат юридичних наук, доцент,

доцент кафедри приватного права Державного податкового університету

Менів Л. Д. Урегулювання трудових спорів шляхом медіації.

Стаття присвячена розгляду питання урегулювання трудових спорів шляхом медіації. Трудові спори є одними із найбільш численних правових спорів і найбільш поширеною серед юрисдикційних форм захисту трудових прав є судовий захист. Але в умовах війни, коли багато працівників стали внутрішньо переміщеними особами, були змушені виїхати за межі нашої держави, не працюють суди виникає необхідність пошуку альтернативного судочинства. Ефективним механізмом позасудового вирішення спорів виступає медіація.

Зазначається, що доцільність застосування саме процедури медіації як першочергового способу захисту прав та законних інтересів сторін трудових правовідносин, порівняно із судовим розглядом та розглядом у КТС, говорить той факт, що саме таке посередництво може забезпечити швидке розв'язання трудового конфлікту. Інститут медіації є позитивним законодавчим рішенням в Україні, що скоротить тривалість трудових спорів, видатки на судочинство із державного бюджету, зменшить завантаженість судів.

Зроблено висновок, що медіація, як спосіб вирішення трудових спорів — це позасудова добровільна, конфіденційна процедура, що ініціюється суб'єктами трудового права (працівником чи роботодавцем) щодо залучення незалежного, неупередженого, професійного медіатора (посередника) для досягнення спільного вирішення трудового спору та продовження трудових відносин між ними.

Хоч на сьогодні і спостерігається зростання інтересу до медіації трудових спорів, але низький рівень правової культури, низький рівень довіри до медіації, недостатня поінформованість суспільства в цілому, і громадян зокрема, про медіацію, її переваги як альтернативного судовому розгляду, складність вибору медіатора як високопрофесійної особи не сприяє швидкому розвитку медіації трудових спорів.

В умовах воєнного стану медіація трудових спорів є особливо актуальною. Адже введення воєнного стану на всій території держави відобразилося на процесі здійснення правосуддя судами України. Для запобігання загрози життю та здоров'ю суддів та учасників судового процесу на тимчасово захоплених територіях держави наразі зупинено здійснення правосуддя. На іншій території суди продовжують здійснювати правосуддя, однак, з певними особливостями гарантувати безперебійну роботу судів в період війни вкрай важко. Тому, в умовах воєнного стану медіація – це альтернатива судовому процесу вирішення трудових спорів і врегулювання конфліктів.

Ключові слова: медіація, трудові спори, захист, медіатор, альтернативний спосіб вирішення трудового спору.

Meniv L. D. Settlement of labor disputes through mediation.

The article is devoted to the issue of settlement of labor disputes through mediation. It is noted that labor disputes are one of the most numerous legal disputes and the most common among the jurisdictional forms of protection of labor rights is judicial protection. But in the conditions of war, when many workers became internally displaced persons, were forced to leave our state, courts do not work, there is a need to find alternative justice. Mediation is an effective mechanism for out-of-court dispute resolution.

It is noted that the expediency of using the mediation procedure as a primary way to protect the rights and legitimate interests of the parties to labor relations, compared to litigation and CCC proceedings, is evidenced by the fact that such mediation can provide a speedy resolution of labor disputes. The institute of mediation is a positive legislative decision in Ukraine, which will reduce the duration of labor disputes, the cost of litigation from the state budget, reduce the workload of courts.

It is concluded that mediation as a way of resolving labor disputes is an extrajudicial voluntary, confidential procedure initiated by the subjects of labor law (employee or employer) to involve an independent, impartial, professional mediator (mediator) to achieve a joint settlement of labor disputes and continue labor relations between them.

Although there is a growing interest in mediation of labor disputes, the low level of legal culture, low level of trust in mediation, lack of awareness of society in general and citizens in particular about mediation, its benefits as an alternative to litigation, the difficulty of choosing a mediator as a highly professional does not contribute to the rapid development of mediation of labor disputes.

In the conditions of martial law, mediation of labor disputes is especially relevant. After all, the imposition of martial law throughout the country was reflected in the administration of justice by the courts of Ukraine. In order to prevent threats to the lives and health of judges and participants in the trial in the temporarily occupied territories of the state, the administration of justice has been suspended. In other areas, the courts continue to administer justice, however, with certain features and to ensure the smooth operation of the courts during the war is extremely difficult. Therefore, in a state of war, mediation is an alternative to the judicial process of resolving labor disputes and resolving conflicts.

Key words: mediation, labor disputes, protection, mediator, alternative way of resolving labor disputes.

Постановка проблеми. Трудові спори є одними із найбільш численних правових спорів. Більше того, в умовах воєнного стану та необхідності іноді кардинальних змін в організації бізнесу у результаті яких має місце оголошення простою, призупинення дії трудового договору, скорочення чи звільнення працівників, неможливість виплати заробітної плати та інше суб'єкти трудового права намагаються шукати можливостей для захисту свої прав та законних інтересів. Безперечно, що основною і найбільш поширеною серед юрисдикційних форм захисту трудових прав є судовий захист. Його ефективність оцінюється на основі вивчення судової практики. Але в умовах війни, коли багато працівників стали внутрішньо переміщеними особами, були змушені виїхати за межі нашої держави, не працюють суди виникає необхідність пошуку альтернативного судочинства. Ефективним механізмом позасудового вирішення спорів виступає медіація.

Аналіз досліджень і публікацій. У науці трудового права проблеми медіації розглядалися в роботах В. Багрій, Я. Бурак, Н. Дараганової, Н. Гончаренко, С.Запари, В. Землянської, М. Поліщук, О. Федькович, Н. Фігун, О. Щукіна, Ю.Яковлевої та інших. Зважаючи на значний науковий інтерес, дана тема потребує більш ґрунтовного дослідження та аналізу.

Метою проведеного дослідження є аналіз альтернативного методу вирішення трудових спорів – медіації та перспектив її розвитку в сучасних реаліях нашого трудового законодавства.

Виклад основного матеріалу. Під трудовими спорами в літературі розуміють не врегульовані в результаті взаємних переговорів розбіжності між суб'єктами трудових правовідносин, які виникають з приводу застосування трудового законодавства або встановлення чи зміни умов праці [1, с. 15].

Трудові спори можуть вирішуватися як у судовому порядку, так і в позасудовому порядку. 15 грудня 2021 року набули чинності зміни до Кодексу законів про працю України [2], передбачені Законом України «Про медіацію» від 16 листопада 2021 року №1875-IX [3]. Кодекс було доповнено статтею 222¹ «Урегулювання трудових спорів шляхом медіації». Відповідно до цієї статті трудовий спір між працівником і роботодавцем незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до Закону України «Про медіацію» з урахуванням особливостей, передбачених цим Кодексом. Договір про проведення медіації та угода за результатами медіації у трудових спорах укладаються в письмовій формі.

У разі невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації сторони медіації мають право звернутися для розгляду трудового спору до органів, передбачених ст. 221 цього Кодексу.

Зміст терміна «медіація» розкрито в Законі України «Про медіацію», зокрема у пункті 4 статті 1 зазначається, що медіація – це позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під

час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів.

У ст. 3 Директиви 2008/52/ЄС «Про деякі аспекти медіації у цивільних та комерційних справах» медіація розглядається як структурована процедура, у якій дві або більше сторін намагаються досягти примирення та згоди самостійно, на добровільній основі, для вирішення спору між ними за допомогою посередника [4, ст. 3].

Як зазначає Т.О. Подковенко, медіацію називають програмою примирення. Це метод, за якого сторони управляють і володіють як самим процесом, так і його результатом – згодою, нічого не вирішується без згоди, взаємопорозуміння сторін [5, с. 27].

Слід зауважити, що альтернативний спосіб вирішення правових конфліктів, зокрема – медіація, є надзвичайно результативним. Переваги такого способу є очевидними: доволі нетривалі строки вирішення спору; швидке, або ж іншими словами, результативне виконання домовленості, досягнутої за допомогою медіатора [6, с. 220].

Щодо безпосереднього поняття медіації, як способу вирішення трудових спорів, то В. Я. Бурак під ним розуміє добровільний порядок їх вирішення шляхом проведення переговорів між сторонами спору за допомогою одного або декількох посередників (медіаторів) з метою досягнення ними взаємоприйняттого рішення про врегулювання спірних відносин [7, с. 71]. На нашу думку, медіація, як спосіб вирішення трудових спорів — це правовий процес, що ініціюється суб'єктами трудових правовідносин щодо залучення нейтрального медіатора (посередника) для забезпечення переговорів з метою досягнення спільного консенсусного вирішення трудового спору.

Про доцільність застосування саме процедури медіації для захисту прав та законних інтересів сторін трудових правовідносин, порівняно із судовим розглядом та розглядом у КТС, свідчить той факт, що вона може забезпечити швидке розв'язання трудового конфлікту.

Розглянемо особливості, які виокремлюють медіацію з-поміж інших способів захисту прав та інтересів учасників трудових правовідносин.

По-перше, медіація проводиться за взаємною згодою сторін трудового спору, тобто вона є добровільною. Ініціювати медіацію може будь яка сторона трудового спору. На нашу думку, на практиці вигідніше саме роботодавцю ініціювати медіацію. Він має бути зацікавлений у якнайшвидшому врегулюванні трудового спору (конфлікту) з метою підтримання сприятливого мікроклімату в трудовому колективі, збереження часу, грошей, уникнення перевірок та розголосу про трудовий спір, який може вплинути на його репутацію.

Працівникам як слабшій стороні трудового договору, які не мають високого рівня правової культури і досить часто взагалі не знають про медіацію, складніше її ініціювати та погодитися саме на такий порядок розгляду трудового спору. Але ніхто не може бути примушений до врегулювання трудового спору шляхом проведення медіації. Сторони медіації та медіатор можуть у будь-який момент відмовитися від участі в медіації. Участь сторони в медіації не може вважатися визнанням такою стороною вини, позовних вимог або відмовою від позовних вимог.

По-друге, це конфіденційність медіації, яка є важливою для двох сторін трудового спору. Так, відповідно до статті 6 Закону України «Про медіацію» медіатор та інші учасники медіації, а також суб'єкт, що забезпечує проведення медіації, не мають права розголошувати конфіденційну інформацію, якщо інше не встановлено законом або якщо всі сторони медіації не домовилися у письмовій формі про інше.

Конфіденційною у трудовому спорі вважається вся інформація, яка стала відома під час підготовки до медіації та проведення медіації, зокрема про пропозицію та готовність сторін трудового спору до участі у медіації, факти та обставини, висловлені судження та пропозиції сторін медіації щодо врегулювання спору, зміст угоди за результатами медіації.

Якщо медіатор отримав від однієї із сторін конфіденційну інформацію, він може розкрити таку інформацію іншій стороні трудового спору лише за згодою сторони, яка надала таку інформацію.

Медіатор не може бути допитаний як свідок у справі (провадженні) щодо інформації, яка стала йому відома під час підготовки до медіації та проведення медіації у трудовому спорі.

По-третє, проста і зрозуміла для працівника процедура розгляду трудового спору на відміну від судового розгляду.

Гнучкість процедури медіації та відсутність обтяження формальними складовими дозволяє сторонам трудового спору самостійно керувати процесом розв'язання спору. Вони самостійно узгоджують

кількість, періодичність, тривалість медіаційних зустрічей. Сторони в медіації можуть приймати тимчасові рішення та виконуючи їх, аж поки не сформулюють остаточне рішення щодо трудового спору.

По-четверте, нейтральність, незалежність та неупередженість медіатора. Медіатор не залежить від роботодавця та працівника, він проводить медіацію і, як правило, не був знайомий із сторонами трудового спору до цього.

Відповідно до статті 7 Закону «Про медіацію» під час проведення медіації медіатор повинен бути нейтральним у ставленні до сторін медіації та незалежним від сторін медіації, органів державної влади, органів місцевого самоврядування, їх посадових та службових осіб, інших фізичних і юридичних осіб.

Медіатор не може: 1) суміщати функцію медіатора з функцією іншого учасника медіації в одному конфлікті (спорі); 2) надавати сторонам медіації консультації та рекомендації щодо прийняття рішення по суті конфлікту (спору); 3) приймати рішення по суті конфлікту (спору) між сторонами медіації; 4) бути представником або захисником будь-якої із сторін у досудовому розслідуванні, судовому, третейському чи арбітражному провадженні у конфлікті (спорі), в якому він є чи був медіатором.

Втручання органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності та підпорядкування, громадських об'єднань, посадових та службових осіб, фізичних осіб під час підготовки та проведення медіації забороняється.

Медіатор повинен бути неупередженою особою, яка допомагає сторонам конфлікту (спору) здійснювати комунікацію, досягати порозуміння та проводити переговори. Медіатор має право надавати сторонам медіації консультації та рекомендації щодо порядку проведення медіації та фіксування її результатів.

По-п'яте, самовизначення та рівність прав сторін медіації. Сторони трудового спору самостійно обирають медіатора. Вони самостійно визначають перелік питань, які обговорюватимуться, варіанти врегулювання трудового спору, зміст угоди за результатами медіації, строки та способи її виконання, інші питання щодо спору та проведення медіації.

Якщо стороною медіації є неповнолітній працівник, то він приймає рішення з дотриманням вимог законодавства з урахуванням обсягу його дієздатності.

Медіація проводиться на засадах рівності сторін і їм надано рівні можливості під час проведення медіації.

По-шосте, чітке визначення прав та обов'язків сторін медіації у трудовому спорі. Так, відповідно до статті 18 Закону України «Про медіацію» сторони медіації мають право: 1) за взаємною згодою обрати медіатора (медіаторів) та/або суб'єкта, що забезпечує проведення медіації; 2) визначити умови договору про проведення медіації; 3) за взаємною згодою залучати до медіації інших учасників; 4) відмовитися від послуг медіатора (медіаторів) та обрати іншого медіатора (медіаторів); 5) у будь-який момент відмовитися від участі у медіації; 6) у разі невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації звернутися до суду, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу в установленому законом порядку; 7) залучати експерта, перекладача та інших осіб, визначених за домовленістю сторін медіації. Законом, договором про проведення медіації або правилами проведення медіації можуть визначатися інші права сторін медіації.

Важливо, що Законом визначено і обов'язки сторін медіації. Вважаємо, що виконання обов'язків, покладених на сторін медіації у трудовому спорі, слугує гарантією використання наданих їм можливостей, передбачених чинним законодавством.

Тому сторони повинні бути обізнаними щодо міри їх необхідної поведінки. Так, сторони медіації у трудовому спорі зобов'язані: 1) дотримуватися вимог законодавства про медіацію, договору про проведення медіації та правил проведення медіації; 2) виконувати угоду за результатами медіації в порядку і строки, встановлені такою угодою; 3) виконувати інші обов'язки, визначені законодавством.

По-сьоме, дружній, не конфліктний спосіб вирішення трудового спору, що виник між сторонами трудових відносин. Медіація трудових спорів – це як правило орієнтація обох сторін трудового спору на перспективи правовідносин між ними у майбутньому, а не на розпалювання ворожнечі. Працівник і роботодавець, вдаючись до медіації трудового спору, хочуть захистити свої права безконфліктно, а врахувавши інтереси обох сторін. Це можливо лише шляхом діалогу між сторонами трудового спору, що в подальшому знімає питання щодо переваг однієї сторони трудових відносин над іншою, прийняття остаточного рішення в односторонньому порядку та його обов'язкового виконання.

По-восьме, угоди, досягнуті в результаті процедури медіації, можуть містити тільки розумні умови. У статті 21 Закону України «Про медіацію» зазначається, що в угоді за результатами медіації сторони медіації можуть вийти за межі предмета конфлікту (спору), зазначеного в договорі про про-

ведення медіації, або за межі предмета позову (заяви), якщо медіація проводиться під час досудового розслідування, судового, третейського, арбітражного провадження або під час виконання рішення суду, третейського суду чи міжнародного комерційного арбітражу.

Угода за результатами медіації не повинна містити положень, що порушують права та інтереси інших осіб, інтереси держави або суспільні інтереси.

Інститут медіації є позитивним законодавчим рішенням в Україні, що скоротить тривалість трудових спорів, видатки на судочинство із державного бюджету, зменшить завантаженість судів. Для ілюстрації переваг медіації наведемо статистику: – в США 95% справ, що були направлені на медіацію, не дійшли до судового розгляду; – в Німеччині 90% медіацій завершуються мировою угодою (для Нижньої Саксонії такий показник дорівнює 97%); – у Великобританії показник результативності медіації становить 90–95%; – загальноєвропейський показник результативності медіації – 40–80% [8, с. 130].

Як свідчить зарубіжний досвід, уряди держав створюють установи й інші організації, які уповноважені здійснювати медіацію. Так, в Німеччині активно діє і розвивається Федеральний союз медіації в економіці та сфері праці (Bundesverband Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt), у Фінляндії признається так званий державний примиритель, а у Великій Британії діє консультативна служба примирення й арбітражу (Asac Codes of Practice), основною функцією якої є сприяння розвитку виробничих відносин і пропозиція на прохання сторін конфлікту щодо сприяння у вирішенні спору [3, с. 39].

Висновки. Отже, на основі проведеного дослідження, можливо дійти висновку, що медіація, як спосіб вирішення трудових спорів — це позасудова добровільна, конфіденційна процедура, що ініціюється суб'єктами трудового права (працівником чи роботодавцем) щодо залучення незалежного, неупередженого, професійного медіатора для досягнення спільного вирішення трудового спору.

Хоч на сьогодні і спостерігається зростання інтересу до медіації трудових спорів, але низький рівень правової культури, низький рівень довіри до медіації, недостатня поінформованість суспільства в цілому, і працівників, зокрема, про медіацію, її переваги як альтернативного судовому розгляду, складність вибору медіатора як високопрофесійної особи не сприяє швидкому розвитку медіації трудових спорів.

В умовах воєнного стану медіація трудових спорів є особливо актуальною. Адже введення воєнного стану на всій території держави відобразилося на процесі здійснення правосуддя судами України. Для запобігання загрози життю та здоров'ю суддів та учасників судового процесу на тимчасово захоплених територіях держави наразі зупинено здійснення правосуддя. На іншій території суди продовжують здійснювати правосуддя, однак, з певними особливостями гарантувати безперебійну роботу судів в період війни вкрай важко. Тому, в умовах воєнного стану медіація – це альтернатива судовому процесу вирішення трудових спорів і врегулювання конфліктів.

Список використаних джерел:

1. Фокіна Т. Альтернативні методи врегулювання трудових спорів. Бюлетень Національної служби посередництва й примирення. 2012. № 5-6. С. 14-18.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: [http:// zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv).
3. Про медіацію: Закону України № 1875-IX від 16.11.2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text>
4. Directive 2008/52/EC of the European Parliament and of the Council of 21 May 2008 on certain aspects of mediation in civil and commercial matters. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32008L0052>
5. Подковенко Т.О. Інститут медіації : зарубіжний досвід та українські перспективи. Актуальні проблеми правознавства. 2016. Вип. 1. С. 26–31.
6. Шинкар Т.І. Сутність процедур примирення в системі альтернативного вирішення юридичних конфліктів (спорів). Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія. Юридичні науки. 2017. № 876. С. 219–226.
7. Бурак В. Я., Кулачок-Тітова Л. В., Пилипенко П. Д. Альтернативні способи вирішення трудових спорів. Хм.: ХУУП, 2015. 172 с.
8. Кільдюшкіна О. Передумови впровадження медіації в Україні. Все для юриста. 2010. №3. С.130-133.
9. Серєда О.Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. Право та інновації. 2017. № 2. С. 38–45.