

О. О. Думакандидат юридичних наук,
асистент кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

МЕДІАЦІЯ ЯК ПРИМИРНА ПРОЦЕДУРА ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

У статті підкреслюється, що в сьогоднішніх умовах необхідним є впровадження нових альтернативних способів вирішення трудових спорів, зокрема медіації, яка має певні переваги порівняно з розглядом справ у суді. Досліджено стан нормативно-правового регулювання та досвід функціонування зазначеного способу вирішення трудових спорів. Зараз в Україні процедура медіації не регламентована на законодавчому рівні, що значно ускладнює її застосування на практиці. Важливим є запровадження на законодавчому рівні інституту медіації в Україні шляхом імплементації кращих європейських і світових стандартів медіації. Зосереджується увага на тому, що впровадження цього правового механізму має на меті поширити практику мирного вирішення трудових спорів позасудовими методами для розвантаження судів і забезпечення збалансованих відносин між сторонами трудового спору. Введення в Україні інституту медіації є одним із заходів подолання нерозвинутої системи альтернативних способів вирішення трудових спорів, який надасть громадянам реальну можливість вибирати інші шляхи розв'язання суперечок за збереження судової системи як основного механізму врегулювання конфліктів у суспільстві. У медіації використовуються інноваційні технології переговорів, які спрямовані на прийняття позитивних рішень сторонами, увага не концентрується тільки на їхніх правових позиціях, максимально задовольняючи їхні реальні інтереси та потреби. Важливим є те, що сторони самі знаходять шлях вирішення спору, а медіатор тільки організовує процес переговорів, знімає емоційне напруження, психологічні та інші бар'єри, які перешкоджають прийняттю спільного рішення сторонами, сприяє налагодженню діалогу та встановленню партнерських відносин між сторонами. Отже, медіація – альтернативний (досудовий, позасудовий) спосіб вирішення трудових спорів, за допомогою якого дві або більше сторони намагаються в межах структурованого процесу, самостійно, на добровільній основі досягти згоди для вирішення їхнього спору за допомогою медіатора (медіаторів). Поява нормативного забезпечення процедури медіації дасть змогу сторонам на основі спільних інтересів швидко й ефективно вирішувати спори шляхом переговорів і досягнення взаєморозуміння. У статті також наводяться деякі вимоги до мирових угод, яким вони повинні відповідати.

Ключові слова: медіаційна процедура, трудовий спір, судовий захист, альтернативний спосіб вирішення трудового спору, мирова угода.

Постановка проблеми. Майже всі трудові спори в Україні розглядаються саме судами, і через наявний високий показник звернень до них можна зробити висновок, що наша правова система не пропонує своїм громадянам ефективних позасудових способів врегулювання конфлікту. Отже, необхідно вводити альтернативні методи вирішення трудових спорів, зокрема медіацію. Створення інституту медіації дасть змогу конфліктуючим сторонам і особі, яка має здібності та навички спілкування, вирішити конфліктну ситуацію.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Слід зазначити, що питання медіації (посеред-

ництва) як альтернативного способу вирішення трудового спору вже тривалий час перебуває в центрі уваги вчених-правознавців. Різні аспекти цієї проблеми досліджували такі вчені, як І.А. Волобоєва, Г.С. Гончарова, Н.В. Дараганова, О.Г. Серєда та інші.

Мета статті – аналіз медіації – альтернативного, тобто несудового, методу розв'язання трудових спорів.

Виклад основного матеріалу. Тривалий час наше національне законодавство обмежувалося переважно судовим порядком розгляду й вирішення трудових спорів. Зауважимо, що законодавче визначення КТС як обов'язко-

вого первинного органу з розгляду трудових спорів викликає певні, об'єктивно зумовлені сумніви щодо конституційності такого положення. За змістом ч. ч. 1, 2 ст. 55 Основного Закону України, права і свободи людини й громадянина захищаються судом, при цьому кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб [1]. Це означає, що Конституція України як закон, що має найвищу юридичну силу та є актом прямої дії, гарантує кожній особі, зокрема працівникові, безпосереднє звернення до суду як найбільш універсального та професійного юрисдикційного органу. У ч. 2 ст. 124 Конституції України закріплюється, що юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, які виникають у державі, що дає змогу будь-якому працівникові, незважаючи на наявність КТС, звертатись безпосередньо до суду за захистом трудових прав, і суд не має права відмовити особі з мотивів незвернення до КТС. На розвиток цих конституційно-правових положень Постановою Пленуму Верховного Суду України «Про застосування Конституції України під час здійснення правосуддя» [2] встановлено, що з урахуванням конституційного положення про те, що правосуддя в Україні здійснюється виключно судами, юрисдикція яких поширюється на всі правовідносини, які виникають у державі, судам підвідомчі всі спори про захист прав і свобод громадян; суд не має права відмовити особі у прийнятті позовної заяви чи скарги лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку. Це означає, що Основний Закон гарантує працівникові свободу вибору правових механізмів захисту своїх трудових прав. Можна дійти висновків, що нині є багато можливостей врегулювання трудових спорів, однак їхня ефективність і самодостатність не є досконалыми, а швидше демонструють недоліки правової системи нашої держави.

Зважаючи на загальновизнані принципи українського і міжнародного права, законодавець надає і працівникові, і роботодавцю широкі можливості для звернення за судовим захистом. Водночас створення умов для підвищення доступності правосуддя, а так само рівня правової захищеності суб'єктів трудових відносин вимагає використання нових підходів не тільки до вирішення спорів, а й до врегулювання правових конфліктів [3, с. 38].

Як справедливо зазначає Г.С. Гончарова, розроблення проблем, пов'язаних із досягненням компромісів, і зменшення кількості конфліктів особливого значення набувають в основній сфері людського буття – у трудових відносинах, тобто між суб'єктами, які створюють у суспільстві всі матеріальні блага – від олівця до складних автоматизованих систем, сучасної техніки й технологій. До альтернативних форм розгляду трудових спорів, вважає вчена, треба відносити й медіацію. Медіація – це діяльність професійних посередників, які спрямовують до компромісу учасників юридичного спору й урегулювання останнього самостійно. Якщо медіативна угода укладена після судового розгляду, її можна затвердити судом як мирову. Отже, між мировою угодою й медіативним рішенням є правовий зв'язок [4, с. 80].

Світовий досвід свідчить, що медіація є популярною альтернативною формою для врегулювання спорів. Наприклад, керівник Українського центру медіації при Києво-Могилянській бізнес-школі Г.В. Єрмоменко у своїх виступах «Практика медіації» підкреслює, що медіація набирає обертів. Вона наголошує на тому, що треба приймати окремий спеціальний закон, який би регулював питання застосування медіації.

В Україні у травні 2009 року під егідою Українського центру медіації було ініційовано створення робочої групи для розроблення законопроекту «Про медіацію». Роботу над текстом законопроекту було завершено в січні 2011 року. У лютому 2011 року його було подано на розгляд до Верховної Ради України, але Закон не прийнято [5, с. 218].

Деякі з проєктів Закону України «Про медіацію» – від 27 березня 2015 року № 2480, від 17 грудня 2015 року № 3665 – свідчать про намагання законодавця активізувати процес мирного вирішення спорів несудовими методами. І хоча жоден із проєктів не прийнятий, але вони мають певні позитивні результати [6; 7]. Необхідно звернути увагу на те, що майже всі спори в Україні розглядаються саме судами та через наявний високий показник звернень до суду, можна дійти висновку, що наша правова система не пропонує своїм громадянам ефективних позасудових способів урегулювання спорів. Порівняно із судовим або третейським процесом, де рішення приймаються суддею або третейським суддею, медіація має суттєві переваги, а саме: економія часу та коштів, мінімум формальних чинників і впливу держави, досягнення виключно самими сторо-

нами взаємоприйняттого рішення, добровільність і неупередженість процедури, велика ймовірність добровільного виконання сторонами домовленостей, збереження партнерських взаємовідносин між сторонами. Завдяки застосуванню процедури медіації створюється реальна можливість звільнення судів від навантаження у зв'язку з розглядом справ невеликої тяжкості, зосередження на більш серйозних справах і підвищення ефективності системи правосуддя загалом.

Реформа судової системи й судочинства, що сьогодні фактично вже відбулася, має сприяти вирішенню трудових справ. У Стратегії реформування судоустрою, судочинства та суміжних інститутів на 2015–2020 роки, схваленій Указом Президента України 20 травня 2015 року за № 276/2015 [8], недоліками названо абсолютизацію принципу поширення юрисдикції судів на всі правовідносини, недосконалість процесуальних інструментів для захисту прав та інтересів осіб і нерозвинену систему альтернативних методів вирішення спорів.

У розділі під назвою «Напрями та етапи реформування» цієї Стратегії передбачено розширення способів альтернативного (позасудового) врегулювання справ, зокрема, шляхом практичного впровадження інституту медіації й посередництва, розширення переліку категорій справ, які можуть вирішуватися третейськими судами або розглядатися судами у спрощеному провадженні та втілення в життя ефективних процесуальних механізмів для запобігання розгляду справ за відсутності спору між сторонами, зокрема доцільності введення мирових суддів.

Наприклад, питання про те, як швидко й результативно вирішити конфлікт, обговорювали під час дводенної конференції «Медіація в судах: досвід та перспективи», що пройшла 18–19 червня в Луцьку [9]. У межах обговорення вказаної теми було представлено та проаналізовано досвід застосування альтернативного способу вирішення конфліктів – медіації у Волинській, Івано-Франківській областях і в Республіці Польща. За словами судді апеляційного суду Волинської області Оксани Завидовської-Марчук, щороку понад 15 мільйонів українців проходять через різного роду судові процедури. «Я вважаю, що сторонам конфлікту необхідно пропонувати альтернативні методи вирішення їх спору, аби вони не йшли одразу до суду. Створення інституту медіації дасть

можливість стороні й особі, яка має здібності та навички спілкування, вирішити конфліктну ситуацію». Волинські судді тривалий час підтримують впровадження медіації в судах, і є вже конкретні результати. Зокрема, за словами керівника проєкту Олени Матвійчук, за допомогою медіації в судах вдалося позитивно вирішити 7 із 10 справ, які передавалися медіаторам. Тож в області налагоджений ефективний механізм співпраці суддів і медіаторів, і він дійсно працює.

Процес медіаційної процедури в Україні лише починає діяти, в інших країнах він уже знайшов своє закріплення в нормативних актах, Рекомендаціях Кабінету Міністрів держав-членів ЄС тощо, а в Україні ще немає закону, який би врегулював цей процес.

Доречно зазначити, що медіація у сфері трудових відносин знаходить своє відображення у ст. ст. 86, 87 проєкту Закону України «Про працю» № 2708 від 28 грудня 2019 р. У ст. 86, зокрема, передбачається таке:

1. Медіацією у сфері трудових відносин є досудова та позасудова процедури врегулювання трудового спору шляхом переговорів сторін трудових відносин за допомогою одного або декількох медіаторів.

2. Сторони трудових відносин для вирішення трудових спорів можуть ініціювати проведення процедури медіації, задіявши для цього медіатора (медіаторів).

3. Проведення процедури медіації здійснюється за взаємною згодою сторін трудових відносин. Для проведення процедури медіації сторони трудових відносин укладають із медіатором (медіаторами) договір про проведення медіації.

4. Договір укладається в кількості примірників, що дорівнює кількості учасників процедури медіації, які зберігаються по одному в кожній із сторін і мають однакову юридичну силу.

У договорі про проведення медіації зазначаються:

- 1) відомості про медіатора (медіаторів) та сторін трудових відносин;
- 2) строки та місце проведення медіації;
- 3) інформація про предмет трудового спору;
- 4) порядок, розмір і форма відшкодування витрат на підготовку та проведення медіації та винагорода медіатора (медіаторів);
- 5) умови забезпечення таємниці медіації;
- 6) відповідальність медіатора (медіаторів) та сторін трудових відносин за порушення умов договору про проведення медіації;

7) порядок і підстави припинення медіації;

8) інші умови, визначені медіатором (медіаторами) та сторонами трудових відносин.

5. За результатами медіації, у разі, якщо учасники медіації дійшли згоди, укладається мирова угода в письмовій формі, яка підписується учасниками медіації.

Мирова угода за результатами медіації має містити спільне рішення сторін трудових відносин про врегулювання спору та є обов'язковою для виконання сторонами трудових відносин.

6. У разі невиконання однією із сторін трудових відносин узятих на себе зобов'язань за мировою угодою інша сторона має право звернутися до суду у встановленому законодавством порядку.

7. Якщо мирова угода за результатами проведення процедури медіації не була укладена, медіатором (медіаторами) складається акт про відмову сторін трудових відносин від укладення мирової угоди. Такий акт підписується сторонами трудових відносин і медіатором (медіаторами). У разі відмови сторін трудових відносин (однієї зі сторін трудових відносин) від підписання акта про відмову від укладення мирової угоди такий акт підписується медіатором (медіаторами) одноособово з обов'язковим зазначенням факту відмови сторін (сторони) медіації від підписання акта. Після складення та підписання такого акта сторони медіації можуть звернутися до суду із заявою про розгляд трудового спору у встановленому законодавством порядку у строки, визначені ст. 88 цього Закону.

8. Медіація може проводитися у разі виникнення трудового спору як до звернення до суду, так і під час судового провадження. Сторони трудових відносин можуть звернутися до процедури медіації для вирішення спору в позасудовому порядку на будь-якій стадії судового провадження.

9. У разі проведення процедури медіації незалежно від її результатів, сторони трудового спору звільняються від сплати судового збору та інших судових витрат під час звернення до суду з позовом, який стосується предмета спору [10].

Очевидно, що запропоновані у проєкті Закону України «Про працю» новели до проведення процедури медіації мають цілком конструктивний характер. Сторони мають право організувати сам процес медіації так, як вони вважають за необхідне. В будь-який час його можна припинити і звернутися до суду за захистом порушених прав. Варто наголосити, що участь

у медіації не може розглядатись як визнання своєї вини, позовних вимог або як відмова від останніх. Цікаво, що сторони самі визначають коло обговорюваних питань, варіанти врегулювання трудового спору, зміст мирової угоди за результатами медіації, строки і способи її виконання та інше. Остаточні рішення приймають тільки сторони трудового спору.

Як наголошує Л.О. Махова: окремою перевагою хотілося б виділити психологічний аспект спонукального характеру до добровільного виконання рішення, прийнятого під час врегулювання спору шляхом примирювального процесу. Аргументується це тим, що коли суд виносить рішення, то навіть за умови застосування примусового виконання воно часто не виконується. Цьому фактору є пояснення психологів, які стверджують, що людина опирається будь-яким примусовим заходам через свою природу. Водночас, коли особа бере активну участь у прийнятті та формулюванні рішення, ступінь опору значно зменшується, тобто людина добровільно виконує погоджене, а не «нав'язане» рішення [11, с. 126].

Як бачимо, відсутнім є механізм примусового виконання мирової угоди, досягнутої в результаті проведення альтернативного способу вирішення трудового спору – медіації. У цьому законопроєкті зазначається, що у разі невиконання однією із сторін трудових відносин узятих на себе зобов'язань за мировою угодою інша сторона має право звернутися до суду у встановленому законодавством порядку. Усе це говорить про те, що законодавець, маючи намір закріпити право осіб, які конфліктують, на укладення мирової угоди, відповідно, в такий спосіб визнає «обов'язковим» і правомірним виконання спільно погодженого рішення сторонами трудових відносин про врегулювання спору. Однак у запропонованій редакції ч. 6 ст. 86 незрозумілим є зміст позовних вимог і подальший предмет захисту (спору): чи це буде невиконання взятих на себе зобов'язань, закріплених у мировій угоді, чи саме право, згідно з яким сторони трудового спору беруть участь у медіації.

Мирові угоди, на нашу думку, мають відповідати таким вимогам:

а) мирова угода повинна відповідати закону;

б) мирова угода повинна вирішувати спір остаточно;

в) мирова угода не може вирішувати питання про права й обов'язки сторін, які можуть виникнути у майбутньому, а також стосуватися прав

і обов'язків інших юридичних чи фізичних осіб, які не беруть участі у справі й не є учасниками мирової угоди;

г) укладення мирової угоди неможливе, коли ті чи інші відносини твердо врегульовані законом і не можуть змінюватися волевиявленням сторін;

г) умови мирової угоди мають бути викладені чітко й однозначно, щоб не виникло неясності і спорів із приводу її змісту під час виконання;

д) уповноважений орган (особа) повинен роз'яснити сторонам наслідки укладення мирової угоди.

Висновки і пропозиції. Запровадження нових альтернативних способів вирішення трудових спорів, зокрема медіації, має певні переваги порівняно з розглядом справ у суді. Незважаючи на це, варто пам'ятати, що в цій угоді на засадах взаємних інтересів і згоди виявляється воля сторін, спрямована саме на мирне врегулювання конфліктів. Отже, проведення процедури медіації є більш оперативним і результативним способом урегулювання трудового спорів, ніж під час звернення до суду.

Сьогодні однією з найважливіших цілей України має бути розвиток трудового законодавства. Саме оновлення його правової бази сприятиме вдосконаленню системи трудових правовідносин між їхніми суб'єктами. У зв'язку з тим, що станом на початок 2020 року у владних інстанціях актуальною є позиція, що нове трудове законодавство має бути прийнято найближчим часом, вважаємо, що запроваджувати інститут медіації в Україні дійсно потрібно. Щоправда вищерозглядуваний проєкт Закону варто ще доопрацювати, аби в майбутньому ця новація успішно запрацювала.

Список використаної літератури:

1. Конституція України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 1 листопада 1996 року № 9. *Право України*. 1996. № 12. С. 91.
3. Середа О.Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Право та інновації*. 2017. № 2 (18). С. 38–45.
4. Гончарова Г.С. Мирова угода та медіація: загальні риси та відмінності між ними. *Право та інновації*. 2013. № 4. С. 79–85.
5. Єрьоменко Г.В. Про Проект Закону «Про медіацію» в Україні. *Право України*. 2011. № 11–12. С. 217–220.
6. Про медіацію : Проект Закону № 2480 від 27 березня 2015 року. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54558
7. Про медіацію : Проект Закону № 3665 від 17 грудня 2015 року. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JH2TT00V.html.
8. Про Стратегію реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015–2020 роки : Указ Президента України від 20 травня 2015 р., № 276/2015. *Урядовий кур'єр*. 2015. № 92. С. 15.
9. Медіація в судах: досвід та перспективи : матер. конф., м. Луцьк, 18–19 червня. *Юридичний вісник України*. 2015. № 25. 16 с.
10. Про працю : Проект Закону № 2708 від 28 грудня 2019 року. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833.
11. Махова Л.О. Переваги впровадження в Україні інституту медіації як позасудового способу врегулювання господарських спорів. *Порівняльно-аналітичне право*. 2016. № 6. С. 124–128.

Duma O. O. Mediation as a conciliatory procedure for resolving labor disputes

This article emphasizes that in today's context, it is necessary to introduce new alternative ways of resolving labor disputes, in particular mediation, which has certain advantages over court cases. The state of regulatory regulation and experience of functioning of the mentioned method of resolving labor disputes are investigated. At present, the mediation procedure in Ukraine is not regulated at the legislative level, which complicates its practical application. It is important to introduce at the legislative level the mediation institute in Ukraine by implementing the best European and world standards of mediation. Emphasis is placed on the fact that the implementation of this legal mechanism aims at extending the practice of amicable settlement of labor disputes by extrajudicial methods for unloading the courts and ensuring a balanced relationship between the parties to the labor dispute. The introduction of a mediation institute in Ukraine is one of the measures to overcome the underdeveloped system of alternative ways of resolving labor disputes, which will give citizens a real opportunity to choose other ways of resolving disputes while maintaining the judicial system as the main mechanism for resolving conflicts in society. Mediation uses innovative negotiation technologies that are aimed at making positive decisions by the parties; attention is not focused solely on their legal positions, maximally satisfying their real interests and needs. It is important that the parties find their own way of resolving the dispute, and the mediator only organizes the negotiation process, removes emotional tension, psychological and other barriers that prevent

the parties from reaching a joint decision, facilitates dialogue and partnerships between the parties. Thus, mediation is an alternative (pre-trial, extrajudicial) way of resolving labor disputes by which two or more parties attempt, within a structured process, to voluntarily reach an agreement on a voluntary basis to resolve their dispute through a mediator (mediators). The emergence of regulatory support for the mediation procedure will allow the parties, based on common interests, to resolve disputes quickly and effectively through negotiation and mutual understanding. The article also outlines some of the requirements for peace agreements that they must meet.

Key words: *mediation procedure, labor dispute, judicial protection, alternative way to resolve labor dispute, amicable settlement.*