

МЕДІАЦІЯ ЯК СПОСІБ ВРЕГУЛЮВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

MEDIATION AS A WAY TO SETTLEMENT OF INDIVIDUAL LABOR DISPUTES

Столяр О.П., здобувачка кафедри правознавства

Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

ORCID: 0009-0006-1939-6043

У даному науковому дослідженні автор аналізує доктринальні підходи до визначення поняття «медіація» та наводить власну дефініцію, визначає характерні ознаки зазначеного альтернативного способу врегулювання юридичних конфліктів в трудовому праві, досліджує передумови застосування медіації для врегулювання індивідуальних трудових спорів, а також встановлює місце медіації в системі способів врегулювання трудових спорів. Визначено, що у сфері трудових відносин традиційно виникає велика кількість юридичних спорів, які далеко не завжди можуть ефективним чином вирішуватися шляхом звернення до комісії по трудових спорах чи національних судових органів. Це обумовлено багатьма факторами як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру. Разом із тим, саме система альтернативних способів вирішення юридичних спорів може забезпечити ефективне правове регулювання наявних юридичних, зокрема й трудових конфліктів, завдяки своїй гнучкості та людяно орієнтованості. Медіація є одним із найпоширеніших в світі способів альтернативного врегулювання юридичних конфліктів. І не зважаючи на популярність даного способу, в Україні медіація ще не набула широкого застосування, не зважаючи навіть на той факт, що у 2021 році вітчизняним законодавцем було прийнято профільний закон. Доводиться, що медіація як спосіб вирішення індивідуального трудового спору варто розглядати як позасудовий та альтернативний порядок врегулювання розбіжностей, які виникли між працівником та роботодавцем з метою їх примирення та розроблення взаємовигідного рішення із залученням незалежного та неупередженого суб'єкта – медіатора, який буде сприяти останнім у пошуку консенсусу. Медіація у трудовому праві характеризується тим, що проводиться виключно щодо врегулювання індивідуального трудового спору, а також тим, що може носити як ретроспективний, так і перспективний характер. Місце медіації у системі способів вирішення індивідуальних трудових спорів обумовлюється її альтернативним, досудовим та позасудовим характером.

Ключові слова: трудовий конфлікт, індивідуальний трудовий спір, медіація, альтернативні способи вирішення спорів, працівник, роботодавець.

In this scientific study, the author analyzes doctrinal approaches to the definition of the concept of mediation and gives his own definition, defines the characteristic features of this alternative way of resolving legal conflicts in labor law, explores the prerequisites for the use of mediation to resolve individual labor disputes, and also establishes the place of mediation in the system of resolving labor disputes. It has been determined that in the field of labor relations a large number of legal disputes traditionally arise, which can not always be effectively resolved by applying to labor dispute commissions or national judicial authorities. This is due to many factors, both objective and subjective. At the same time, it is the system of alternative methods for resolving legal disputes that can provide effective legal regulation of existing legal, including labor conflicts, due to its flexibility and human orientation. Mediation is one of the most common ways in the world of alternative settlement of legal conflicts. And despite the popularity of this method, mediation has not yet been widely used in Ukraine, even despite the fact that in 2021 a relevant law was adopted by the domestic legislator. It seems that mediation as a way to resolve an individual labor dispute should be considered as an extrajudicial and alternative procedure for resolving disagreements that have arisen between an employee and an employer in order to reconcile them and develop a mutually beneficial solution with the involvement of an independent and impartial subject - a mediator who will assist the latter in finding consensus. Mediation in labor law is characterized by the fact that it is carried out exclusively to resolve an individual labor dispute, and also by the fact that it can be both retrospective and prospective. The place of mediation in the system of ways to resolve individual labor disputes is determined by its alternative, pre-trial and out-of-court nature.

Key words: labor conflict, individual labor dispute, mediation, alternative methods of dispute resolution, employee, employer.

Постановка проблеми. У сфері трудових відносин традиційно виникає велика кількість юридичних спорів, які далеко не завжди можуть ефективним чином вирішуватися шляхом звернення до комісії по трудових спорах чи національних судових органів. Це обумовлено багатьма факторами як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру. Разом із тим, саме система альтернативних способів вирішення юридичних спорів може забезпечити ефективне правове регулювання наявних юридичних, зокрема й трудових конфліктів, завдяки своїй гнучкості та людяно орієнтованості. Медіація є одним із найпоширеніших в світі способів альтернативного врегулювання юридичних конфліктів. І не зважаючи на популярність даного способу, в Україні медіація ще не набула широкого застосування, не зважаючи навіть на той факт, що у 2021 році вітчизняним законодавцем було прийнято профільний закон. З огляду на зазначене актуалізується значення доктринальних досліджень в даній сфері.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Хоча тему медіації досліджувала значна кількість вчених, зазначимо, що лише поодинокі праці таких вчених як: Л.В. Апанаскович, В.М. Дейнеки, І.О. Ляха, А.О. Стратюка, О.А. Терех, Г.І. Чанишевої присвячені саме застосуванню медіації для вирішення трудових спорів.

Формування цілей статті (постановка завдання). **Метою статті** є дослідження медіації як способу врегулювання індивідуальних трудових спорів

Виклад основного матеріалу. Одним із різновидів альтернативних способів вирішення трудових спорів, який є найбільш відомим та законодавчо врегульованим в Україні, є медіація. Медіація як спосіб розв'язання трудового спору широко застосовується на теренах Європейського Союзу. Медіація спрямована на те, щоб урегулювати спір за допомогою фактичних переговорів із залученням медіатора, тобто незалежного посередника [1, с. 63]. Відповідно до ст.222-1 КЗпП України встановлюється, що трудовий спір між працівником та роботодавцем може бути врегульований шляхом медіації. Окрім того, Закон України «Про медіацію» встановлює основні правила проведення медіаційної процедури в Україні, а також врегулювання, зокрема індивідуального трудового спору шляхом примирення. Вважаємо, що імплементація процедури медіації до КЗпП України дійсно заслуговує на позитивну оцінку. На наш погляд, медіація є ефективним механізмом вирішення спорів, адже вона дозволить сторонам спору швидко вирішити конфлікт та досягти прийняттого для обох сторін рішення, а також її запровадження дозволить розвантажити судову систему. Про нагальну необхідність законодавчого врегулювання процесу медіації, у тому числі у вирішенні індивідуальних трудових спорів, зазначає заступник керівника департаменту аналітичної та правової роботи Верховного Суду, начальник правового управління Касаційного цивільного суду М. Шумило. Зокрема, він

вказує, що судова статистика об'єктивно свідчить про те, що кількість справ щодо розгляду індивідуальних трудових спорів залишається надмірною. Спори, які виникають з трудових відносин, займають третє місце за кількістю, що надійшли на розгляд Касаційного цивільного суду [2].

В юридичній енциклопедії медіація визначена як один із альтернативних (позасудових) способів вирішення конфліктів, згідно з яким незаінтересований посередник (медіатор) допомагає сторонам досягти шляхом переговорів добровільної та взаємовигідної угоди [3, с. 610]. Дане визначення вважаємо в міру загальним та у міру конкретним, що надає можливість зрозуміти сутність медіації як альтернативного способу вирішення трудового спору. Разом із тим, у національній правовій доктрині існують й інші підходи до тлумачення «медіації».

Вважаємо, що достатньо змістовно розкривається суть медіації у визначенні, запропонованому Н. Мазаракі. Медіація розглядається як альтернативний метод вирішення спорів що, з одного боку, відображає високий рівень розвитку правової культури суспільства, а з іншого – із залученням нейтрального посередника (медіатора) дозволяє сторонам обирати найефективніший і прийнятний для них варіант вирішення спору на основі фундаментальних принципів права, які відображають визначні цінності суспільного розвитку, такі як добросовісність, розумність, справедливість, що є одночасно з цим основою для реалізації принципу верховенства права в Україні [4, с. 3]. Підхід, запропонований зазначеним науковцем, в основу тлумачення правової категорії «медіація» бере за основу саме загальний стан правової системи, а також реалізацію принципів права, зокрема й верховенства права як одного із основоположних принципів. Відтак медіація як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів буде застосовуватися лише у тих державах, де наявний високий рівень правової культури та правової свідомості, що надає можливість їй громадянам звертатися до позасудових та альтернативних способів вирішення трудових спорів.

На наше переконання, у загальноправовому розумінні медіацію варто розглядати як альтернативний спосіб вирішення юридичних конфліктів, що полягає у спільному розробленні конфліктуючими сторонами взаємовигідного рішення із залученням третьої незалежного та неупередженого суб'єкта, - медіатора. У межах науки трудового права, вчений Д. Кривенко медіацію визначає як спосіб вирішення трудових спорів та правовий і комунікативний процес, що ініціюється суб'єктами трудового права, із залученням компетентного, незалежного, нейтрального медіатора (посередника) для координації та забезпечення переговорів і збалансування інтересів таких суб'єктів з метою досягнення спільного консенсусного вирішення трудового спору та продовження трудових відносин між ними [5, с. 105].

На наше переконання, медіацію як спосіб вирішення індивідуального трудового спору варто розглядати як позасудовий та альтернативний порядок врегулювання розбіжностей, які виникли між працівником та роботодавцем з метою їх примирення та розроблення взаємовигідного рішення із залученням незалежного та неупередженого суб'єкта медіатора, який буде сприяти останнім у пошуку консенсусу. Вчений Кравцов Д.М., встановлює, що медіації як альтернативній формі вирішення трудових спорів притаманні такі риси: 1) медіація може мати місце лише тоді, коли спір виникає з приводу прямого порушення трудового законодавства, законодавства з охорони праці, недоотримання мінімальних гарантій з оплати праці та інших соціальних гарантій стосовно працівника чи певного кола працівників; 2) при вирішенні трудових спорів за допомогою медіації медіатор є нейтральною третьою стороною, яка забезпечує проведення переговорів між сторонами, допомагає у визначенні ефективних способів вирішення конфлікту; 4) учасники спору можуть самостійно обирати

медіатора; 5) сторони трудового спору добровільно беруть участь у медіації як при прийнятті рішення про медіацію, так і в процесі її проведення та досягнення домовленостей та виконання рішень; 6) одним із принципів медіації є конфіденційність інформації; 7) вирішення трудового спору за допомогою медіації є більш простим і зручним для сторін способом ніж розгляд конфлікту в суді, адже це сприяє зниженню матеріальних витрат та витрат часу; 8) після прийняття сторонами взаємовигідного рішення вони без затримок виконують прийняте ними рішення [6, с. 75]. Проаналізувавши доктринальні підходи, можемо встановити, що медіація як альтернативний спосіб вирішення трудового спору характеризується тим, що: 1) проводиться відносно врегулювання виключно індивідуальних трудових спорів, тобто спорів, які виникають між працівником та роботодавцем. Застосування медіації для правового врегулювання колективних трудових спорів відповідно до національного законодавства не допускається, хоча у національній правовій доктрині вченими обумовлюється необхідність розширення можливостей застосування медіації і до врегулювання колективних трудових конфліктів. Таким чином медіація у трудовому праві характеризується обмеженою сферою дії; 2) проводиться як у ретроспективному, так і у перспективному порядку. Зазначене обумовлюється тим, що медіаційна процедура може застосовуватися як щодо врегулювання вже наявного індивідуального трудового спору, так і щодо попередження виникнення конфлікту у майбутньому; 3) проводиться із залученням незалежного та неупередженого посередника медіатора, який у врегулюванні індивідуального трудового спору між сторонами та пошуку консенсусу між ними, немає свого власного інтересу, а зберігаючи об'єктивність, сприяє сторонам у пошуку консенсусу та рішення, яке буде взаємовигідним для всіх учасників конфлікту.

У правовій науці правові передумови медіації запропоновано розділити на загальні (обов'язкові) та факультативні. Пропонуємо сконцентрувати увагу на короткій характеристиці правових передумов застосування медіації як способу вирішення індивідуального трудового спору.

Першою передумовою застосування медіації є наявність уповноважених учасників трудових правовідносин, що наділяються належним рівнем правосуб'єктності. Відзначимо, що у Законі України «Про медіацію» не містяться окремі правові приписи, що визначали б вимоги до правового статусу учасників конфлікту задля реалізації якого і застосовується медіація. Разом із тим, КЗпП України визначає, що медіація може бути застосована лише у разі виникнення індивідуального трудового спору між працівником та роботодавцем. Відтак, саме працівник та роботодавець є тими учасниками трудових відносин щодо яких допускається застосування медіації.

Наступна передумова застосування медіації опосередкована попереднім існуванням трудових відносин між працівником та роботодавцем. Незважаючи на ретроспективну та перспективну спрямованість медіації, на якій ми наголошували раніше, без попереднього виникнення трудових відносин між працівником та роботодавцем, зазначені суб'єкти не отримують спеціального правового статусу, що унеможливить саме по собі застосування медіації як такої. У національній та зарубіжній правовій доктрині точаться дискусії з приводу можливого застосування медіації для врегулювання трудових спорів, які виникли між фактичним працівником та роботодавцем, трудові правовідносини між якими не були оформлені належним чином трудовим договором або контрактом. За такої ситуації, особа фактично виконувала трудову функцію, однак не мала жодних, передбачених законом, соціальних гарантій, у тому числі й гарантій захисту своїх трудових прав. На практиці, застосування медіації при врегулюванні зазначеного різновиду індивідуальних трудових спорів практично неможливо, адже фактичний роботодавець має

визнати наявність трудових відносин між ним та працівником, а також добровільно погодитися на залучення медіатора задля вирішення наявного правового конфлікту.

Третьою передумовою можливості застосування медіації є медіабельність індивідуального трудового спору. У національній правовій доктрині під медіабельність спору прийнято вважати властивість юридичного конфлікту (правового спору), через яку він може бути врегульований безпосередньо сторонами конфлікту (спору) під час процедури медіації [7, с. 22]. Разом із тим, до сьогодні не існує вичерпного переліку ознак, які б вказували на медіабельність конкретного індивідуального трудового спору. Більше того, відповідно до національного законодавства, всі індивідуальні трудові спори можуть врегулюватися шляхом застосування медіаційної процедури. Однак, очевидним видається те, що незважаючи на свою універсальну правову природу медіація як альтернативний спосіб вирішення трудового спору може застосовуватися при вирішенні далеко не всіх індивідуальних трудових спорів. Вважаємо, що медіація не може застосовуватися у разі: 1) наявності прямої законодавчої заборони на вирішення певного виду правового спору в порядку медіації; 2) суперечності предмету й змісту спору моралі та публічному порядку; 3) наявності у спорі інтересів третіх осіб, які не беруть участі в медіації; 4) неможливості укладення мирової угоди згідно із законодавством; 5) недієздатності сторін медіації чи відсутності повноважень їхніх представників на укладання медіаційної угоди.

Вважаємо, що критерії медіабельності спору можуть поділятися на об'єктивні та суб'єктивні. При цьому, об'єктивні критерії обумовлюються відсутністю законодавчих заборон до проведення медіації, а також не порушення зазначеним спором інтересів третіх осіб. У свою чергу суб'єктивні критерії медіабельності полягають у наявності попередніх, зокрема трудових правовідносин між працівником та роботодавцем, а також їх вільним бажанням до застосування процедури медіації задля врегулювання наявного трудового спору між ними.

Продовжуючи дослідження медіації як альтернативного способу врегулювання трудового спору, вважаємо за доцільне сконцентрувати увагу на встановленні місця медіації у системі правових способів вирішення трудових конфліктів. У правовій доктрині точаться дискусії з приводу того чи є медіація досудовим, альтернативним чи позасудовим способом врегулювання спору. Вчені Р. Ханік-Посполітак і В. Посполітак, на підставі детального аналізу вітчизняної та зарубіжної літератури й законодавства щодо співвідношення понять «досудове», «альтернативне» та «позасудове» врегулювання/вирішення приватноправових спорів, прийшли до висновку, що за своєю сутністю поняття «альтернативне» та «позасудове» вирішення спорів є тотожними (синонімами). Оскільки під час застосування цих механізмів необхідне, як правило, залучення третьої, незалежної від учасників спору, особи, яка має повноваження ухвалення рішення по суті спору та для оскарження рішення якої передбачена процесуальним законодавством спеціальна процедура. «Досудове» врегулювання спорів – це спеціально визначена у законі процедура, яка є передумовою звернення до суду з вимогою про вирішення спору по суті. А поняття «аль-

тернативне» та «позасудове» вирішення спорів є тотожними поняттями за своєю сутністю [8, с. 42].

Відзначимо, що національний законодавець прямо у Законі України «Про медіацію» встановив, що медіація – це позасудова процедура врегулювання спору, відтак вона здійснюється незалежно від факту звернення до суду за наявності добровільного волевиявлення сторін спору до її застосування. Разом із тим, вважаємо, що існують випадки, коли медіація носить не лише позасудовий, але й досудовий характер. У даному контексті встановимо, що суб'єкти індивідуального трудового спору можуть спробувати застосувати медіацію для врегулювання трудового конфлікту, який існує між ними. Разом із тим, у випадку, якщо застосування останньої буде неефективним, то конфліктуючі сторони мають можливість безпосередньо звернутися до суду (чи комісії по трудових спрах) для врегулювання наявних розбіжностей. Фактично за такої ситуації, медіація буде застосовуватися як альтернативний та досудовий спосіб врегулювання індивідуального трудового спору. Відтак, вважаємо, що місце медіації у системі способів вирішення індивідуальних трудових спорів, обумовлюється її альтернативним, досудовим та позасудовим характером. Принагідно зазначимо, що в Україні незважаючи на наявне законодавче регулювання процедура медіації залишається мало поширеною. Можемо погодитися із вченим І. Ясинівським, який серед причин низького рівня поширення медіації в Україні виокремлює: низьку правову культуру населення; недостатній рівень довіри до цієї послуги; недостатню поінформованість суспільства загалом і громадян зокрема про медіацію, її переваги як альтернативної судовому розгляду; позиції сторін, які не бажають погоджуватися на компроміс; специфіку національного правосуддя; складність вибору медіатора як високопрофесійної особи; особливості політичного та економічного становища України; низький рівень співпраці з міжнародними організаціями; відсутність належного фінансування та незалежна підтримка держави; переважно громадські засади розвитку медіації [9, с. 126]. Таким чином, вважаємо, що пріоритетом державної політики на найближчий період має стати підвищення рівня правової культури та правової свідомості громадян, у бік поширення практичного застосування медіаційної процедури, а також звернення до медіаторів з метою врегулювання, зокрема й індивідуальних трудових спорів.

Висновки. Таким чином, можемо встановити, що медіація як спосіб вирішення індивідуального трудового спору варто розглядати як позасудовий та альтернативний порядок врегулювання розбіжностей, які виникли між працівником та роботодавцем з метою їх примирення та розроблення взаємовигідного рішення із залученням незалежного та неупередженого суб'єкта – медіатора, який буде сприяти останнім у пошуку консенсусу. Медіація у трудовому праві характеризується тим, що проводиться виключно щодо врегулювання індивідуального трудового спору, а також тим, що може носити як ретроспективний, так і перспективний характер. Місце медіації у системі способів вирішення індивідуальних трудових спорів обумовлюється її альтернативним, досудовим та позасудовим характером.

ЛІТЕРАТУРА

1. Терех О.А. Альтернативні способи розв'язання трудових спорів: практика України та ЄС. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки*. 2020. № 2(113). С. 61-66
2. Шумило М. Медіація як інструмент вирішення трудових спорів: невичерпний ресурс для розвантаження судової системи. URL: <https://jur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/mediaciya-yak-instrument-virishennya-trudovih-sporiv-nevicherpniy-resurs-dlya-rozvantazhennya-sudovo.html>
3. Юридична енциклопедія: в 6 т. За ред. Ю.С. Шемшученка. К.: «Українська енциклопедія» імені М.П. Бажана, 2004. 765 с.
4. Мазаракі Н.А. Теоретико-правові засади запровадження медіації в Україні: дис. доктора. юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2019. 484 с.
5. Кривенко Д.Є. Поняття медіації як способу вирішення трудових спорів. *Соціальне право*. 2019. № 3. С. 102–106
6. Кравцов Д.М., Зіноватна І.В., Бурнігіна Ю.М., Орлова Н.Г. Медіація як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів. *Наукові записки. Серія: Право*. 2022. С. 73- 78
7. Яновська О., Біцай А. Особливості участі адвоката у процедурі медіації. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки*. 2014. Вип. 1 (99). С. 21-24.
8. Ханік-Посполітак Р., Посполітак В. «Досудове», «альтернативне» та «позасудове» врегулювання/вирішення приватноправових спорів: співвідношення понять. *Підприємство, господарство і право*. 2019. № 1. С. 38–44
9. Ясинівський І. Імплементція процедури медіації в українське законодавство: теоретико-правовий аналіз: дис... к-та юрид. наук: 12.00.01. Національна академія внутрішніх справ. К. 2016. 295 с.