

## МЕДІАЦІЯ ЯК АЛЬТЕРНАТИВНИЙ СПОСІБ ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

### MEDIATION AS AN ALTERNATIVE WAY OF RESOLVING INDIVIDUAL LABOR DISPUTES

Галкіна Н.М., к.ю.н., доцентка,  
доцентка кафедри трудового права

*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого*

Метою статті є аналіз чинного та перспективного законодавства, що закріплює можливість врегулювання трудових спорів шляхом медіації, та надання пропозицій для удосконалення правового регулювання медіаційних процедур. Констатується, що громадяни України втратили довіру до позасудового формату розв'язання індивідуальних трудових спорів. Акцентується, що у світовій та європейській практиці при врегулюванні спорів широкого застосування набув інститут медіації, який надає можливість обирати досудові і позасудові способи для вирішення спорів при збереженні можливості звертатись до суду для їх розв'язання.

Проводяться паралелі між медіатором, наділеним правом сприяти сторонам індивідуального трудового спору в урегулюванні останнього, та незалежним посередником чи трудовим арбітром, які у складі примирної комісії чи трудового арбітражу сприяють розв'язанню колективного трудового спору (конфлікту).

Пропонується передбачити у текстах колективних договорів підприємств, установ, організацій медіаційне застереження, тобто пункт, який буде закріплювати обов'язковість медіації для вирішення індивідуальних трудових спорів.

Медіація – відносно нове явище в українському законодавчому полі, тому вважається корисним для роботодавця проводити інформаційно-роз'яснювальну роботу серед працівників підприємств, установ, організацій, спрямовану на ознайомлення колективу з досудовою процедурою розв'язання індивідуального трудового спору та перевагами медіації. Рекомендується розробити в межах підприємства Положення про досудовий порядок врегулювання індивідуальних трудових спорів, у змісті якого підвищену увагу приділити процедурі медіації.

**Ключові слова:** трудові спори, індивідуальні трудові спори, медіація, медіаційна процедура, медіаційна практика, альтернативний спосіб вирішення трудових спорів.

The purpose of the article is to analyze the current and prospective legislation, which establishes the possibility of settling labor disputes through mediation, and to provide suggestions for improving the legal regulation of mediation procedures. It is noted that citizens of Ukraine have lost confidence in the out-of-court format of resolving individual labor disputes. It is emphasized that in world and European practice, the institution of mediation has become widely used in the settlement of disputes, which provides the opportunity to choose pre-trial and out-of-court methods for resolving disputes while maintaining the possibility to go to court for their resolution.

Parallels are drawn between a mediator empowered to assist the parties to an individual labor dispute in the settlement of the latter, and an independent mediator or labor arbitrator who, as part of a conciliation commission or labor arbitration, contribute to the resolution of a collective labor dispute (conflict).

It is proposed to include a mediation clause in the texts of collective agreements of enterprises, institutions, and organizations, that is, a clause that will establish the obligation of mediation for the resolution of individual labor disputes.

Mediation is a relatively new phenomenon in the Ukrainian legislative field, therefore it is considered useful for the employer to conduct informational and explanatory work among employees of enterprises, institutions, and organizations, aimed at familiarizing the team with the pre-trial procedure for resolving individual labor disputes and the benefits of mediation. It is recommended to develop within the enterprise Regulations on the pre-trial procedure for the settlement of individual labor disputes, in the content of which increased attention should be paid to the mediation procedure.

**Key words:** labor disputes, individual labor disputes, mediation, mediation procedure, mediation practice, alternative way of resolving labor disputes.

**Постановка проблеми.** Різного роду неврегульовані розбіжності між роботодавцем і працівником часто призводять до судового розгляду. Сторони трудового договору не хочуть вирішувати проблему шляхом безпосередніх переговорів, оскільки кожен наполягає на своїй правоті. У таких випадках мирно розв'язати конфлікт допоможе альтернативна примирна процедура – медіація.

Медіаційні практики давно стали усталеними на міжнародному рівні. Наукова спільнота прискіпливо досліджувала і продовжує вивчати міжнародний досвід медіації. Особливо актуальності альтернативний спосіб розв'язання індивідуальних трудових спорів набув з моменту набрання 15.12.2021 р. чинності Законом України «Про медіацію» (далі – Закон № 1875) [1].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Медіація як один з альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів була предметом дослідження Гоц-Яковлевої О.В. (відстоює позицію доцільності запровадження медіації) [2, с. 64], Дараганової Н.В. (розлого окреслює позитивні аспекти запровадження медіаційної процедури) [3, с. 79–80], Середи О.Г. [4], Шумила М.М. [5], тощо.

**Метою статті** є аналіз чинного та перспективного законодавства, що закріплює можливість врегулювання трудо-

вих спорів шляхом медіації, та надання пропозицій для удосконалення правового регулювання медіаційних процедур.

**Виклад основного матеріалу.** Узагальнення судової практики свідчить про тенденцію до зростання трудових спорів взагалі й індивідуальних трудових спорів зокрема, особливо за умов карантинних реалій та воєнного стану. Новації, що відбулися в трудовому законодавстві з набуттям чинності законами України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [6], «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» [7], призвели до збільшення кількості позовів до суду з метою розв'язання індивідуальних трудових спорів.

На імпонує позиція Середи О.Г., яка констатує, що «сьогодні існує велика необхідність впровадження 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» [4, с. 38].

Індивідуальні трудові спори на теренах України вирішують комісії по трудових спорах, суд, а також передбачена можливість врегулювання трудових спорів шляхом медіації. Слід констатувати, що громадяни України

на. якомусь етапі втратили довіру до позасудового формату розв'язання індивідуальних трудових спорів. Водночас у світовій та європейській практиці при врегулюванні конфліктів (спорів) широкого застосування набув інститут медіації, який надає можливість обирати досудові і позасудові способи для вирішення конфліктів (спорів) при збереженні можливості звертатись до суду для їх розв'язання.

Так, 21.05.2008 р. Європейським Союзом було прийнято Директиву 2008/52/ЄС Європейського Парламенту та Ради Європейського Союзу [8], метою якої є спрощення доступу до методів альтернативного врегулювання спорів і сприяння мирному вирішенню спорів через стимулювання використання медіації та забезпечення збалансованих взаємовідносин між медіацією й судовим провадженням.

Пунктом 8 Преамбули до Директиви 2008/52/ЄС встановлено, що положення цієї Директиви застосовуватимуться лише до медіації у міжнародних спорах, але ніщо не повинно заважати Державам-членам застосовувати ці положення також у внутрішніх медіаційних процесах.

07.08.2019 р. Міністром юстиції України було підписано від імені України Конвенцію Організації Об'єднаних Націй про Міжнародні угоди про врегулювання спорів за результатами медіації (Сінгапурська конвенція про медіацію). З метою ратифікації та імплементації вказаної Конвенції в Україні було прийнято спеціальний Закон № 1875, який визначає основні положення, зокрема, щодо сфери застосування медіації, процедури її проведення та статусу медіаторів.

Більше того, перспективне законодавство, зокрема проєкт Закону України «Про працю» [9], у ч. 3 ст. 100 передбачає, що з метою врегулювання трудового спору за згодою між його сторонами може бути проведена у визначеному законом порядку медіація. І у розвиток цього положення ст. 103 проєкту присвячена врегулюванню трудових спорів шляхом медіації.

Проєкт Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо удосконалення процедури вирішення індивідуальних трудових спорів» [10] дублює положення, закріплені у ч. 3 ст. 100 проєкту Закону України «Про працю».

Відповідно до п. 4 ч. 1 ст. 1 Закону № 1875 медіація – позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт шляхом переговорів. Медіація корисна у багатьох конфліктах, зокрема в тих, де є потреба збереження гарних стосунків та репутації між сторонами: трудових, сімейних, комерційних тощо.

Медіаційні процедури проводяться, щоб урегулювати трудові, цивільні, сімейні, господарські, адміністративні конфлікти або спори та запобігти їм у майбутньому.

Закон № 1875 доповнює Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) [10] новою статтею 222-1 про врегулювання трудових спорів шляхом медіації. Працівник та роботодавець укладатимуть договір про проведення медіації та угоду за результатами медіації у письмовій формі. Якщо одна зі сторін медіації не виконуватиме або виконуватиме неналежним чином угоду за результатами медіації, інша сторона матиме право звернутися для розгляду трудового спору до комісії по трудових спорах або до суду.

З метою розвантаження судової системи вважаємо за доцільне передбачити у текстах колективних договорів підприємств, установ, організацій медіаційне застереження, тобто пункт, який буде закріплювати обов'язковість

медіації для вирішення індивідуальних трудових спорів.

Поділяємо позицію Шумила М.М., що «медіацію в Україні необхідно робити імперативною досудовою процедурою, тоді вона стане дійсно дієвим інструментом, який, з одного боку, сприятиме швидкому та ефективному вирішенню індивідуальних трудових спорів, з іншого боку, – сприятиме розвантаженню судів» [5].

По суті можна провести паралелі між медіатором, наділеним правом сприяти сторонам індивідуального трудового спору в урегулюванні останнього, та незалежним посередником чи трудовим арбітром, які у складі примирної комісії чи трудового арбітражу сприяють розв'язанню колективного трудового спору (конфлікту). Але слід констатувати, що незважаючи на появу в нормах КЗпП ст. 222-1, працівники традиційно у разі неврегулювання розбіжностей шляхом безпосередніх переговорів з роботодавцем звертаються до суду з метою вирішення індивідуального трудового спору, оскільки, на жаль, на підприємствах, в установах, організаціях не проводиться інформаційно-роз'яснювальна робота, спрямована на ознайомлення персоналу з альтернативною досудовою процедурою вирішення індивідуальних трудових спорів. Пропонуємо на рівні локальної нормотворчості розробити в межах підприємства Положення про досудовий порядок врегулювання індивідуальних трудових спорів, у текст якого посилену увагу приділити процедурі медіації.

І, насамкінець, медіацію не можна застосовувати при вирішенні колективних трудових спорів, оскільки механізм врегулювання таких спорів вже визначено в Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [12]. Норми цього закону передбачають можливість розв'язання колективного трудового спору примирною комісією, трудовим арбітражем та у окремих випадках – судом. Фактично примирна комісія та трудовий арбітраж покликані примирити сторони колективного трудового спору у перебігу примирних процедур. Тобто діяльність цих органів унеможливує застосування медіації. У разі розповсюдження медіації на колективні трудові спори постає питання в доцільності існування примирних комісій та трудових арбітражів.

**Висновки.** Таким чином, медіація – спосіб вирішення суперечки шляхом переговорів за участю посередника-медіатора. Фактично запровадження медіаційних практик в українське законодавче поле як права сторін індивідуального трудового спору, а не обов'язку, з одного боку, може повторити долю комісій по трудовим спорам, які стали необов'язковим органом для розгляду індивідуальних трудових спорів, тобто ніщо не є перепорою для сторін звернутися одразу до суду, а, відповідно, розвантаження судової системи не відбудеться, доки досудова процедура розв'язання трудового спору не буде визначена у КЗпП обов'язковою. З іншого ж боку, якщо медіація не була успішною, то за особою зберігається право звернутися до суду, який вирішить трудовий спір.

Медіація – відносно нове явище в українському законодавчому полі, тому вважаємо корисним роботодавцю проводити інформаційно-роз'яснювальну роботу серед працівників підприємств, установ, організацій, спрямовану на ознайомлення колективу з досудовою процедурою розв'язання індивідуального трудового спору та перевагами медіації. Рекомендуємо розробити в межах підприємства Положення про досудовий порядок врегулювання індивідуальних трудових спорів, у змісті якого підвищену увагу приділити процедурі медіації.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 р. № 1875-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text> (дата звернення: 27.12.2022).
2. Гоц-Яковлева О.В. Медіація у вирішенні індивідуальних трудових спорів як один із способів захисту трудових прав. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди*. «Право». 2021. Випуск 34. С. 58-65.
3. Дараганова Н.В. Медіація як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів. *Юридична наука*. 2011. № 6. С. 77–83.
4. Середа О.Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Право та інновації*. 2017. № 2 (18). С. 38–45.
5. Шумило М.М. Медіація як інструмент вирішення трудових спорів: невичерпний ресурс для розвантаження судової системи. *Юридична газета*. 2020. 12 лютого. URL: <https://jur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/mediaciya-yak-instrument-virishennya-trudovih-sporiv-nevicherpniy-resurs-dlya-rozvantazhennya-sudovo.html> (дата звернення: 27.12.2022).
6. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 27.12.2022).
7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 р. № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text> (дата звернення: 27.12.2022).
8. Про деякі аспекти медіації у цивільних та господарських правовідносинах: Директива 2008/52/ЄС Європейського Парламенту та Ради Європейського Союзу від 21.05.2008 р. URL: <https://ukrmediation.com.ua/images/DOCS/Model-documents/mediation-directive-ukr.pdf> (дата звернення: 27.12.2022).
9. Про працю: проєкт Закону України. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=43600842-3772-427f-a725-39e35ae3adb8&title=ProektZakonuUkrainiproPratsiu> (дата звернення: 27.12.2022).
10. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо удосконалення процедури вирішення індивідуальних трудових спорів: проєкт Закону України від 24.05.2021 р. № 5555. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=72027](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=72027) (дата звернення: 27.12.2022).
11. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 27.12.2022).
12. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 27.12.2022).