

УДК 349.2

В.О. КАБАНЕЦЬ, канд. юрид. наук, прокуратура Ленінського району міста Харкова

МЕДІАЦІЯ (ПОСЕРЕДНИЦТВО), ЯК АЛЬТЕРНАТИВНИЙ СПОСІБ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВОГО СПОРУ

Ключові слова: медіація, трудовий спір

Стабільність та розвиток держави напряму залежить від намагання постійно покращувати процес сходження суспільства к більш цивілізованому стану, прагнення до нових досягнень у всіх сферах існування людства. Вказаних процесів не позбавлена і наша держава.

Так, одним із прагнень законодавців є удосконалення процесу розгляду спорів та конфліктів у суспільстві, про що свідчить намагання винести на розгляд народних депутатів проекту Закону України «Про медіацію».

Медіація (англ. *mediation* – посередництво) – спосіб і процедура врегулювання спору за допомогою незалежної від сторін фахової особи (медіатора). Відповідно до ст.4 проекту Закону України «Про медіацію» предметом медіації є спори, що виникають у тому числі з трудових правовідносин [1]. У той же час вказаний законопроект містить у собі загальні положення щодо організації та проведення медіації. Проте необхідно більш детально вивчити вплив вказаної процедури на удосконалення вирішення трудових спорів.

Законодавцем окрім розробки законопроекту про медіацію, прийнято Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» де статтею 10 передбачено діяльність незалежного посередника – визначена за спільним вибором сторін особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйняттого рішення [2].

Вказані спроби впровадження примирних процедур за участю незалежного посередника

у вирішенні спорів у т.ч. трудових, вказує на намагання законодавця спростити наявні процедури їх розгляду.

Вивченням світового досвіду використання примирних процедур (медіації) у вирішенні спорів, вказує на перспективність впровадження такої процедури при вирішенні трудових спорів в національному законодавстві.

При застосуванні процедури медіації (посередництва) у трудовому спорі набувають більш актуального значення майже всі принципи розгляду трудових спорів, а саме принципи швидкості вирішення спору, рівності сторін при розгляді трудового спору, об'єктивності, повноти та всебічності дослідження всіх обставин справи, змагальності та гласності.

Так, процедура медіації при розгляді трудового спору передбачає:

Добровільність участі сторін – сторони, вступають у процес добровільно та сторона має право не пояснюючи причин вийти з процесу на будь-якій його стадії. Сторони, які погодились на проведення процедури медіації вже свідомо мають настрій на конструктивний діалог між собою та в кінцевому розрахунку розраховують на прийняття найбільш вигідного рішення для себе.

У той же час судовий же процес зумовлює, що одна зі сторін (в більшості випадків відповідач) не має бажання вступати у судовий розгляд спору та зобов'язаний відвідувати судовий процес до прийняття остаточного рішення для забезпечення змагальності доведення своїх доводів.

Сторони рівні як у судовому процесі так і у процесі медіації.

Співробітництво сторін у медіації замість змагальності при розгляді трудового спору у суді передбачає, що медіатор на психологічному рівні налаштовує сторони до пошуку взаємовигідних способів розв'язання спору (компромісному рішенню). При цьому при проведенні медіації не ставиться питання винести винну сторону та прийняти рішення у суворій відповідності до вимог чинного законодавства (за результатами медіації рішення

приймається з урахуванням вимог чинного законодавства).

Прискорена та неформальна процедура проведення медіації.

Сама процедура медіації передбачає найкоротші строки її проведення, що також передбачено принципом вирішення трудового спору. Досвід Болгарії показав, що спори вирішуються переважно за одну або дві сесії медіації, які тривають від 2 до 4 годин [3].

Щодо процедури проведення медіації, то для зручності, самими сторонами обирається форма її проведення, обстановка, регламент проведення тощо. При цьому медіатор, як посередник у вирішенні спору у т.ч. приймає заходи для налагодження конструктивного діалогу між сторонами спору, не вказуючи свою позицію щодо способів вирішення спору.

При розгляді судом трудового спору навпаки суддя наділений владними повноваженнями, який керує процесом вирішення спору за встановленими законодавчими приписами та за результатами розгляду суддя приймає рішення у відповідності до своєї правосвідомості та у відповідності до вимог чинного законодавства. При цьому при винесенні рішення судом на перше місце ставиться вирішення спору відповідно до приписів Закону, на друге, інтереси сторін.

Рішення прийняте за результатами медіації містить у собі конкретні способи вирішення спору, які відповідають інтересам сторін, що у свою чергу сприяє добровільному виконанню прийнятого рішення у найкоротший термін. Навпаки, прийняте судом рішення без урахування інтересів сторін здебільшого виконується примусово та процес виконання прийнятого судом рішення триває значний час.

Всебічність і повнота дослідження всіх обставин справи. Всі органи що вирішують трудові спори зобов'язані всебічно і повно досліджувати матеріали справи, за необхідності витребувати додаткові докази, тощо. При провадженні процедури медіації сторони позбавлені обов'язку доводити належність своїх доводів третій стороні, що приймає остаточне рішення за спором (судді, комісії по трудових

спорах). Сторони при медіації самоусвідомлюють свою позицію у вирішенні конфлікту та об'єктивно сприяють прийняттю компромісного рішення, що задовольняє потреби сторін у зв'язку із чим сторони самі вирішують про доведеність вимог протилежної сторони.

З цього принципу випливає і *принцип об'єктивності*, так як при прийнятті рішення третьою стороною спору (суддею, КТС) воно приймається на підставі правосвідомості, суб'єктивного оцінювання поданих доказів, доводів сторонами тощо.

При медіаційній процедурі, сторони при прийнятті рішення про укладення угоди про вирішення спору (конфлікту) самі надають оцінку щодо об'єктивності вимог опонента та способу їх задоволення.

Принцип законності. При вирішенні трудового спору юрисдикційними органами так і медіаторами застосовуються норми права. Рішення прийняті за результатами розгляду спору приймається на підставі чинного законодавства

Принцип гласності розгляду трудових спорів є протилежним *принципу конфіденційності* у процедурі медіації. Принцип гласності при розгляді трудового спору означає його відкритість тобто процесуальні дії сторін перебувають під контролем громадян, присутніх на засіданнях юрисдикційних органів. Вказаний принцип має ефект в спорі винесеного на розгляд юрисдикційного органу – сторона шляхом залучення громадськості психологічно діє на опонента в спорі та на особу, що приймає рішення з метою схилити їх до прийняття бажаного рішення. Також вказаний принцип використовується коли сторона зацікавлена у публічному розгляді спору, сторона має намір прилюдно доказати свою правоту у спорі тощо.

Навпаки у процедурі медіації при розгляді трудового спору передбачається конфіденційність, що пояснюється тим, що сторони, які виявили бажання вирішити спір у вказаний спосіб, зацікавлені у прийнятті найкорішого компромісного рішення та у нагляді з боку громадськості не нуждаються. Крім того,

у спорах між роботодавцем та працівником, останній здебільшого незацікавлений висвітлювати комерційну діяльність свого підприємства перед громадськістю, втручання в діяльність органів контролю, що позитивно має впливати на свідомість роботодавця про вирішення спору шляхом примирної процедури.

Таким чином, зазначимо, що спосіб вирішення трудового спору шляхом медіації (посередництва) необхідно закріпити у національному трудовому законодавстві, як альтернативний спосіб врегулювання спорів, що виникають з трудових правовідносин.

ЛІТЕРАТУРА

1. Проект Закону України «Про медіацію» : від 17.02.2010 р., №7481.
2. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rada.gov.ua>.
3. Герасимова З. Медиацията – альтернативен способ за разрешване на спорове / Герасимова З., Георгиев С. // Търговско и конкурентно право. – 2007. – № 2. – С. 27.

Кабанець В. О. Медіація (посередництво), як альтернативний спосіб вирішення трудового спору / В. О. Кабанець // Форум права. – 2011. – № 4. – С. 340–342 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-4/11kvovtc.pdf>

Показано, що спосіб вирішення трудового спору шляхом медіації (посередництва) необхідно закріпити у національному трудовому законодавстві, як альтернативний спосіб врегулювання спорів, що виникають з трудових правовідносин.

Кабанець В.А. Медиация (посредничество), как альтернативный образ решения трудового спора

Показано, что образ решения трудового спора путем медиации (посредничества) необходимо закрепить в национальном трудовом законодательстве, как альтернативный образ урегулирования споров, которые возникают из трудового правоотношения.

Kabanets V.A. Mediation (Mediating), As the Alternative Fashion of the Solution of an Employment Dispute

It is demonstrated that the fashion of the solution of an employment dispute by mediation (mediating) is necessary for anchoring in the national labour law, as the alternative fashion of dispute settlement which one originate from labour legal relationship.