

## **МЕДІАЦІЯ ЯК ОДИН ІЗ АЛЬТЕРНАТИВНИХ СПОСОБІВ ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ**

***Н.В. Дараганова***

*кандидат юридичних наук,*

*доцент кафедри цивільного та господарського права*

*ВНЗ «Національна академія управління»*

**Постановка проблеми.** Традиційно в Україні склалося те, що вирішення індивідуальних трудових спорів здійснюється або комісією по трудових спорах (КТС) або в судовому порядку. Однак здійснення правової реформи в країні ставить на сьогодні на порядок денний актуальним й залучення нових процедур для вирішення трудових спорів. Зважаючи на світовий досвід вирішення спорів шляхом проведення процедури медіації, вважаємо за доцільне розглянути в межах цієї статті основні положення щодо медіації та питань застосування медіації як одного із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів.

Актуальність цього дослідження посилюється й тим фактом, що запровадження в Україні процедури медіації при вирішенні трудових спорів залишилося поза увагою вчених-юристів. Крім того, брак інформації про можливість розв'язання трудових спорів за допомогою медіаційних процедур певною мірою сприяє затягуванню запровадження інституту примирення (медіації) у національній системі трудового права.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Питання медіації досі є мало-дослідженим вченими-юристами, зокрема й українськими науковцями. Мають місце поодинокі публіцистичні статті Т.М. Худякової, І. Терещенко, Алеша Залара та ін. та окремі наукові дослідження, в яких науковці опосередковано торкаються цієї проблеми, наприклад, праці О.П. Євсєєва [1] та О.В. Федькович [2].

**Мета статті.** Враховуючи вищезазначене, вважаємо своєчасним та актуальним розгляд основних науково-теоретичних положень щодо запровадження в Україні процедури медіації при вирішенні індивідуальних трудових спорів.

**Основні результати дослідження.** За останній час в нашій державі все більше інформації з'являється про медіацію (відновне правосуддя), яка має достатньо поширену практику застосування в західних країнах та викликає всезростаючий інтерес громадськості України. І, хоча на думку деяких фахівців, медіація в Україні поки що є «явищем малознайомим та загадковим» [3], проте вона поступово набирає темпи та популярність.

Традиційно медіацію зараховують до способів альтернативного вирішення спорів (прямий переклад з англійської мови – «Alternative Dispute Resolution» – «альтернативне вирішення спору», скорочено ADR). У західних країнах медіація

сприймається як альтернатива державному та арбітражному (третейському) судочинству, тоді як в Україні медіацію фахівці в галузі права сприймають досить неоднозначно. Одні вбачають у медіації довгоочікувану панацею, яка здатна розвантажити українську судову систему та допомогти мирним шляхом розв'язати більшість конфліктів, інші ж вважають, що це красива, але абсолютно непотрібна в наших умовах казка [4].

Саме слово «медіація» прийшло до нас з латинської мови (*mediatio*) і означає посередництво. У міжнародному праві медіація означає посередництво третьої, незаінтересованої держави в міжнародному спорі суб'єктів міжнародного права; у приватному праві – це один із альтернативних (позасудових) методів вирішення конфліктів, згідно з яким незаінтересований посередник (медіатор) допомагає сторонам досягнути шляхом переговорів добровільної та взаємовигідної угоди [5, с. 610].

Отже, в процесі застосування медіації при вирішенні індивідуального трудового спору беруть участь як дві сторони спору (роботодавець та найманий працівник), так і «медіатор» – нейтральний, незаінтересований посередник, основним завданням якого є допомога сторонам трудового спору шляхом переговорів вийти із глухого кута та досягнути взаєморозуміння й вигідної для обох сторін угоди.

Медіація, в сучасному її розумінні, почала розвиватися у другій половині ХХ ст. насамперед у країнах англосаксонської системи права – США, Австралії, Великій Британії, пізніше вона поступово почала поширюватися і в інших країнах. Перші спроби застосування медіації, як правило, мали місце лише при вирішенні спорів, що виникали у сфері родинних, сімейних стосунків. Згодом медіація отримала визнання і при вирішенні більш широкого кола спорів, починаючи від сімейних конфліктів й закінчуючи складними багатосторонніми конфліктами у комерційній та публічній сфері [6].

Питанню примирних процедур присвячена ціла низка міжнародних актів, зокрема, Основоположного рішення Ради Європейського Союзу від 15 березня 2001 р. «Про місце жертв злочинів у кримінальному судочинстві» (2001/220/ЈНА), Рекомендації № R (99) 19 «Про посередництво в кримінальних справах» від 15 вересня 1999 р., Резолюції Економічної та Соціальної Ради ООН «Основні принципи застосування програм відновного правосуддя в кримінальних справах» (Економічна і соціальна Рада ООН, 24 липня 2002 р.), Рекомендації 20 (2003) Комітету Міністрів Ради Європи Державам-членам щодо нових способів роботи із злочинністю неповнолітніх та ролі правосуддя у справах неповнолітніх, Рекомендації Ради Європи «Про медіацію в цивільних справах» R № (2002) 10, Рекомендації Ради Європи «Про сімейну медіацію» R № (98) 1, Директиви 2008/52/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 21 травня 2008 р. «Про деякі аспекти медіації у цивільних та господарських правовідносинах» [7].

В Україні медіація прийшла вже як напрацьована технологія вирішення спорів у середині 90-х років. Так, у 1997 р. в Одесі вперше в СНД медіацію було застосовано в рамках цивільного судочинства. Громадськими «Групами медіації» Донецька, Луганська, Одеси, Києва, Криму, Харкова медіація апробувалася в різних сферах – у трудових, сімейних, цивільних спорах [8].

Зважаючи на світовий досвід вирішення спорів шляхом проведення процедури медіації, на міжнародній конференції, присвяченій медіації (пройшла

19 листопада 2009 р. у Гаазі 9), одним із ключових питань постало питання вже не про переваги медіації порівняно з іншими способами вирішення спорів, а про те, щоб з альтернативного способу вирішення спорів медіація трансформувалася на звичайний спосіб вирішення спорів.

У контексті вирішення індивідуальних трудових спорів слід зазначити, що на сьогодні незважаючи на те, що у ст. 224 КЗпП комісія по трудовим спорам (КТС) і досі зазначена як обов'язковий первинний орган по розгляду індивідуальних трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях (за винятком трудових спорів деяких категорій працівників), основним органом по розгляду зазначеної категорії спорів в Україні є суд – у силу різних обставин, КТС не завжди справляються з функцією ефективного органу досудового розгляду індивідуальних трудових спорів. Цьому є декілька причин: по-перше, значна частина трудових спорів підлягає розгляду тільки в судах; по-друге, у багатьох організаціях КТС взагалі не створені – як через відсутність ініціативи з боку працівників і (або) роботодавця, так і через малу чисельність найманих працівників підприємства; по-третє, слід також брати до уваги і той факт, що покладення на власника або уповноваженого ним органу обов'язку щодо організаційно-технічного забезпечення КТС (надання обладнаного приміщення, друкарської та іншої техніки, необхідної літератури, організація діловодства, облік та зберігання заяв працівників і справ, підготовка та видача копій рішень тощо), що передбачено ст. 223 КЗпП, навряд чи стимулює власника до створення КТС на своєму підприємстві; по-четверте, має місце й недостатня компетентність членів КТС, які не завжди можуть розібратися у складних питаннях чинного законодавства, зокрема й через недостатню юридичну підготовку цих осіб, через відсутність у них відповідного досвіду тощо; по-п'яте, прийняті КТС рішення нерідко не виконуються роботодавцем добровільно, оскільки КТС не є для роботодавця дійсно авторитетним органом. Отже, зазначені фактори суттєво впливають на ефективність діяльності КТС, і навряд чи сьогодні можна дійсно вважати, що КТС в Україні є реальним органом досудового розгляду індивідуальних трудових спорів, який здатний звільнити суди від розгляду значної частини трудових справ.

При цьому нині в Україні вже існує підґрунтя для запровадження й іншого способу вирішення індивідуальних трудових спорів, альтернативного як КТС, так і судовому розгляду – медіації.

На користь запровадження в нашій країні медіаційною процедури при вирішення індивідуальних трудових спорів засвідчує цілий комплекс різних факторів, основні з яких, вважаємо, зводяться до таких:

- при вирішенні індивідуального трудового спору за допомогою медіації посередник (медіатор) є нейтральною третьою особою, головна функція якого – сприяння та забезпечення переговорів між сторонами, допомога сторонам у визначенні різних способів вирішення спору між ними, зокрема й тих, які сторони трудового спору самостійно ще не застосовували;

- сторони індивідуального трудового спору беруть участь у медіації добровільно як під час прийняття рішення про медіацію, так і в процесі її проведення та досягнення домовленостей і виконання рішень;

- кожній зі сторін спору надається право самостійно обрати медіатора (з реєстру незалежних медіаторів, наприклад, Українського Центру Медіації або

Українського центру Примирення). Обраний медіатор зобов'язаний повідомити інформацію про наявність будь-якої особистої чи фінансової зацікавленості у результаті медіації або про наявність будь-яких інших відомих йому обставин, що можуть призвести до конфлікту інтересів у медіації;

- важливим чинником, що свідчить на користь запровадження процедури медіації при вирішенні індивідуальних трудових спорів є приватний характер медіації. Розгляд справ у всіх судах проводиться відкрито, за винятків випадків, коли законодавством допускається закритий судовий розгляд, тоді як одним із принципів медіації є конфіденційність, що дозволяє вирішити індивідуальний трудовий спір приватно, без відкриття широкій громадськості інформації як щодо предмета спору, так і щодо всіх інших питань, пов'язаних з вирішенням цього спору;

- розгляд індивідуального трудового спору за медіаційною процедурою є більш простим, отже, і більш зручним для сторін трудового спору, ніж коли цей розгляд здійснюється у суді;

- оскільки медіація може бути застосована вже на ранній стадії спору, то його врегулювання відбувається значно швидше, ніж у суді;

- при медіації має місце скорочення витрат сторін, іноді достатньо значних, за рахунок відсутності судових витрат;

- процедуру медіації можна застосувати як до судового розгляду, так і під час судового провадження по справі;

- медіація може бути перервана або припинена у будь-який час за ініціативи будь-кого з учасників медіації;

- практика вирішення спорів за допомогою медіаційних процедур в інших країнах доводить, що медіація збільшує вірогідність збереження нормальних стосунків між сторонами індивідуального трудового спору й після його розв'язання;

- після прийняття сторонами індивідуального трудового спору взаємовигідного рішення, сторони без затримок, без втручання виконавчої служби виконують прийняте ними самими узгоджене рішення;

- широке застосування при вирішенні індивідуального трудового спору медіаційною процедури сприятиме реальному розвантаженню судів від значної кількості справ, що виникають із трудових відносин.

Є й інші чинники на користь запровадження процедури медіації при вирішенні трудових спорів в Україні.

Однак, незважаючи на всі зазначені переваги, на сьогодні в Україні медіація у сфері трудового права не набула розповсюдження. Питання ж про трансформування медіації з альтернативного способу вирішення спорів на звичайний спосіб їх вирішення нині можна розглядати лише у плані віддаленої перспективи.

Аналіз джерел дає підстави зробити висновок про наявність двох основних чинників, які, на нашу думку, перешкоджають впровадженню процедури медіації при вирішенні трудових спорів в Україні. До зазначених факторів, слід віднести: по-перше, майже повну відсутність належної національної законодавчої бази з питань медіації. І, хоча на розширеному засіданні колегії Мін'юсту було зазначено, що задля вдосконалення механізмів примирення сторін у кримінальних, цивільних та господарських справах, розв'язання проблем щодо відшкодування моральної і матеріальної шкоди Мін'юстом було розроблено проекти законів про запровадження процедури медіації у процесуальному за-

конодавстві (підкреслимо, що за розрахунками спеціалістів, запровадження процедури медіації сприятиме розвантаженню судів від розгляду, як мінімум, 100 тисяч справ на рік) [7]. Однак вищезгадані документи існують лише у вигляді законопроектів.

Із чинних національних актів, нормами яких регулюються певні положення щодо медіації, слід відмітити Концепцію вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів, схвалену Указом Президента України від 10 травня 2006 р. [10] та Кримінальний кодекс України від 5 квітня 2001 р. Так, зазначеною Концепцією встановлено, що з метою розвантаження судів потрібно розвивати альтернативні (позасудові) способи врегулювання спорів, а також створювати умови для стимулювання дешевших і менш формалізованих способів їх врегулювання. Зокрема, це стосується і медіації як діяльності професійних посередників, які спрямовують учасників юридичного спору до компромісу і врегулювання спору самостійно самими учасниками. У Концепції також зазначено, що медіація потребує як наукового обґрунтування, так і практичного втілення. Згідно вимог Кримінального кодексу України допускається звільнення від кримінальної відповідальності у зв'язку з дійовим каяттям (ст. 45) та звільнення від кримінальної відповідальності у зв'язку з примиренням винного з потерпілим (ст. 46).

В інших же документах, які стосуються запровадження медіації в Україні застосовані лише загальні фрази на кшталт: «сприяти вдосконаленню альтернативних (позасудових) способів врегулювання спорів, у тому числі, інституту третейських судів та процедури медіації», чи «вивчення досвіду іноземних держав..., практики застосування процедури медіації...» [11] і т.п., що не впливає на реальне запровадження цієї процедури в Україні.

По-друге, до факторів, які заважають впровадженню процедури медіації при вирішенні індивідуальних трудових спорів в Україні, слід віднести й відсутність у широкого кола громадськості достатньої інформації про медіацію як спосіб розв'язання цих спорів. Про наявність зазначеної проблеми засвідчує аналіз сучасних наукових та періодичних джерел. Зокрема, експерт-радник Ради Європи, Міністр юстиції Республіки Словенія Алеш Залар вважає, що для стимулювання інтересу широкого загалу населення дуже важливо донести до нього інформацію про процес медіації й про його вигоди. Такі методи й засоби комунікації, як «заходи з особливого приводу» (дні відкритих дверей у судах, тижні медіації, навчальні медіаційні процеси), в Україні майже не використовуються. У судах немає інформаційно-довідкових відділів або бюро з питань медіації, відповідальних за надання інформації широкій публіці. Потенціал для подальшого розвитку медіації існує й у сфері правової допомоги, що в Україні доки не сформовано. Наприклад, у багатьох європейських країнах особи, які звертаються за правовою допомогою, отримують не лише інформацію про медіацію, але й мають право на допомогу адвоката, який за державний кошт представляє цю сторону на засіданнях медіації. Натомість в Україні, окрім брошур про медіацію, випущених деякими неурядовими організаціями, інших інформаційно-рекламних матеріалів не існує. Одиначні є й заходи комунікативного характеру (семінари, зустрічі, конференції), на яких висвітлюються питання, пов'язані із застосуванням медіації [12, с. 52-53].

До того ж, на нашу думку, існує тісний взаємозв'язок між відсутністю у широкого кола громадськості достатньої інформації про медіацію як спосіб розв'язання спорів, зокрема й трудових, та відсутністю належної національної законодавчої бази з питань медіації в Україні – на сьогодні немає тої критичної маси зацікавлених осіб, яка спонукала б законодавця до вирішення на законодавчому рівні цієї проблеми.

**Висновки.** Підсумовуючи, слід зазначити, що в західних країнах медіація вже отримала визнання при вирішенні широкого кола спорів, починаючи від сімейних конфліктів й закінчуючи складними багатосторонніми конфліктами у комерційній та публічній сфері.

На користь запровадження медіації при вирішенні індивідуальних трудових спорів засвідчують різні факти, а саме: при вирішенні індивідуального трудового спору за допомогою медіації посередник (медіатор) є нейтральною третьою особою, головна функція якого – сприяння та забезпечення переговорів між сторонами, допомога сторонам у визначенні різних способів вирішення спору між ними, зокрема й тих, які сторони трудового спору самостійно ще не застосовували; сторони індивідуального трудового спору беруть участь у медіації добровільно – як під час прийняття рішення про медіацію, так і в процесі її проведення та досягнення домовленостей і виконання рішень; кожній зі сторін спору надається право самостійно обрати медіатора; приватний характер медіації, одним із принципів якої є конфіденційність; розгляд індивідуального трудового спору за медіаційною процедурою є більш простим, отже, і більш зручним для сторін трудового спору, ніж коли цей розгляд здійснюється у суді; врегулювання спору відбувається значно швидше, ніж у суді; має місце скорочення витрат сторін, іноді достатньо значних, за рахунок відсутності судових витрат; медіація може бути перервана або припинена у будь-який час за ініціативи будь-кого з учасників медіації; широке застосування при вирішенні індивідуального трудового спору медіаційної процедури сприятиме реальному розвантаженню судів від значної кількості справ, що виникають із трудових відносин тощо.

Проте на сьогодні наявні системно пов'язані одна з одною перешкоди щодо запровадження процедури медіації при вирішенні трудових спорів в Україні – майже повна відсутність належної національної законодавчої бази з питань медіації та відсутність у широкого кола громадськості достатньої інформації про медіацію як спосіб вирішення зазначеної категорії спорів.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Євсєєв О. П. Процедури в конституційному праві України : дис... к.ю.н. : спец. 12.00.02 «Конституційне право» / О. П. Євсєєв. – Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. – Х., 2008. – 19 с.

2. Федькович О. В. Роль органів юстиції в організації та забезпеченні функціонування системи правосуддя : дис... к.ю.н.: спец. 12.00.10 «Судоустрій; прокуратура та адвокатура» / О. В. Федькович. – Академії адвокатури України. – К., 2007. – 19 с.

3. Худякова Т. М. От ненависти – к счастью... 01.06.2009 : [Електронний ресурс] / Т. М. Худякова / Режим доступу до документа : [http://ukrmediation.com.ua/ua/useful\\_information/articles/?pid=741](http://ukrmediation.com.ua/ua/useful_information/articles/?pid=741).

4. Медиация : сущность и технология [Електронний ресурс] / контора нотариуса Ралько Василя Васильевича / Режим доступу до документа : [http://www.ralko.ru/articles/?id\\_article=31&id\\_page=4](http://www.ralko.ru/articles/?id_article=31&id_page=4).

5. Максимова С. В. Медіація / С. В. Максимова // Юридична енциклопедія : том 3 : К-М / [редкол. : Ю. С. Шемшученко (голова) та ін.]. – К. : Українська енциклопедія, 2001. – Т. 3. – С. 610.

6. Медиация в мире [Електронний ресурс] / Центр медиации и права / Режим доступу до документа : <http://mediacia.com/medworld.htm>.

7. Сайт Міністерства юстиції України [Електронний ресурс] : / Міністерство юстиції України. – Режим доступу до документа : <http://www.minjust.gov.ua>.

8. Терещенко І. У конфлікті ви не самотні, або що таке медіація / Терещенко Інна // Дзеркало тижня. – № 40 (719). – 25 жовтня 2008 р. / Режим доступу : <http://www.dt.ua/3000/3050/64466/>.

9. Медиация в руках судьи [Електронний ресурс] / Центр медиации и права : 19 листопада 2009 р. / Режим доступу : <http://www.mediacia.com/newsout.php?id=60>.

10. Концепція вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів [Електронний ресурс] : [схвалена Указом Президента України від 10 травня 2006 р. № 361/2006 / Президент України. – Режим доступу до документа : <http://www.president.gov.ua/documents/4333.html>.

11. Річна національна програма на 2010 рік з підготовки України до набуття членства в Організації Північноатлантичного договору [Електронний ресурс] : затверджена Указом Президента України від 03.02.2010 № 92/2010 / ВРУ; Заходи щодо усунення можливостей подання до України позовів у закордонні юрисдикційні органи та підвищення ефективності захисту прав та інтересів України під час розгляду справ у цих органах [Електронний ресурс] : затверджені розпорядженням КМУ від 16.09.2003 № 569-р / КМУ. – Режим доступу до документів : <http://www.rada.gov.ua>.

12. Алеш Залар. Кампанія з інформування громадськості про медіацію в Україні / Алеш Залар // Відновне правосуддя в Україні. – 2008. – № 4. – С. 52-53.

#### **Дараганова Н.В. Медіація як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів**

*У статті автором розглянуті основні фактори, що засвідчують на користь застосування медіації як альтернативного способу вирішення індивідуальних трудових спорів. Установлені основні чинники, які перешкоджають впровадженню медіації в Україні.*

**Ключові слова:** медіація, трудове право, трудові спори.

#### **Дараганова Н.В. Медиация как один из альтернативных способов разрешения индивидуальных трудовых споров**

*В статье автором рассмотрены основные факторы, которые свидетельствуют о пользе применения медиации как альтернативного способа разрешения индивидуальных трудовых споров. Установлены основные причины, которые препятствуют введению медиации в Украине.*

**Ключевые слова:** медиация, трудовое право, трудовые споры.

#### **N. V. Daraganova. Mediation as an alternative to resolve individual labour disputes**

*The author analyses the basic reasons in favour of mediation as an alternative method to resolve individual labour disputes. The key factors hindering implementation of mediation in Ukraine are identified.*

**Key words:** mediation, labour law, labour disputes.

Стаття надійшла до редакції 12.09.2011.