

**ЩУКІН О. С.,**

кандидат юридичних наук, доцент  
кафедри трудового права та  
права соціального забезпечення  
(Національний університет  
«Одеська юридична академія»)

УДК 349.2:331.109.6

## **ДОБРОВІЛЬНІСТЬ ЯК ОСНОВОПОЛОЖНИЙ ПРИНЦИП МЕДІАЦІЇ ПІД ЧАС ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ**

Стаття присвячена аналізу змісту принципу добровільності медіації під час вирішення індивідуальних трудових конфліктів. Досліджено значення та сутність добровільності медіації під час вирішення індивідуальних трудових конфліктів, особливості проявів добровільності на всіх стадіях цього виду медіації на сучасному етапі та в перспективі відповідно до останніх за часом проектів Закону України «Про медіацію».

***Ключові слова:** альтернативне вирішення індивідуальних трудових спорів, добровільність медіації, індивідуальні трудові конфлікти, індивідуальні трудові спори, медіація, принципи медіації.*

Статья посвящена анализу содержания принципа добровольности медиации при разрешении индивидуальных трудовых конфликтов. Исследовано значение и сущность добровольности медиации при разрешении индивидуальных трудовых конфликтов, особенности проявлений добровольности на всех стадиях данного вида медиации на современном этапе и в перспективе согласно последним по времени проектам Закона Украины «О медиации».

***Ключевые слова:** альтернативное разрешение индивидуальных трудовых споров, добровольность медиации, индивидуальные трудовые конфликты, индивидуальные трудовые споры, медиация, принципы медиации.*

The article analyzes the content of the principle of voluntary mediation in the resolution of individual labor conflicts. It explores the meaning and essence of voluntary mediation in the resolution of individual labor conflicts, particular manifestations of voluntariness at all stages of this type of mediation at present and in the future according to the most recent draft laws of Ukraine “On Mediation”.

***Key words:** alternative resolution of individual labor disputes, voluntary mediation, individual labor conflicts, individual labor disputes, mediation, principles of mediation.*

**Вступ.** Незважаючи на те, що медіація є одним із необхідних чинників побудови громадянського суспільства в Україні та загально визнаним фактором встановлення соціальної злагоди в країні, трудове законодавство України ніколи не ставило за мету створити належну систему врегулювання індивідуальних трудових конфліктів поза юрисдикційними процедурами.

Підписання та ратифікація Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом (далі – ЄС) актуалізувала роботу із запровадження в Україні інституту медіації. Результатами цієї роботи повинна стати не формальна гармонізація національного законодавства



до законодавства ЄС, зокрема, відповідно до Директиви №2008/52/ЄС Європейського парламенту та Ради Європи «Про деякі аспекти посередництва (медіації) в цивільних та комерційних справах» [1], а й реальне забезпечення доступу до позасудових способів вирішення конфліктів.

Для досягнення зазначених цілей Стратегією реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015–2020 роки, схваленої Указом Президента України від 20 травня 2015 року № 276/2015, розширення способів альтернативного (позасудового) врегулювання спорів, зокрема, шляхом практичного впровадження інституту медіації та посередництва визнано стратегічним напрямом підвищення ефективності вітчизняного правосуддя [2].

Наприкінці березня – початку квітня 2015 року на розгляд Верховної Ради України було подано два проекти Закону України «Про медіацію» № 2480 від 27 березня 2015 року [3] та № 2480-1 від 9 квітня 2015 року [4] (далі – проекти Закону України «Про медіацію» № 2480 та № 2480-1). Обома законопроектами встановлюється можливість застосування медіації для вирішення трудових конфліктів. На жаль, проект Трудового кодексу України [5] не сприйняв цю прогресивну ініціативу законодавця та не містить навіть згадки про медіацію або позасудові способи вирішення трудових конфліктів, окрім посилянь на можливість урегулювання трудових спорів через безпосередні переговори їх сторін.

Окрім питання медіації як одного з альтернативних способів вирішення приватноправових спорів розглядалися в працях П.О. Астахова, Н.Л. Бондаренко-Зелінської, О.А. Брижинського, В.С. Гопанчука, Д.О. Давиденка, Д.Б. Єлісеєва, С.І. Запари, І.Ю. Захар'яшевої, І.В. Лагутіної, А.М. Лушнікова, М.В. Лушнікової С.І. Калашнікової, В.О. Кабанець, Ю.С. Коляснікової, А.Н. Кузбагарова, А.М. Пасюка, О.І. Носиревої, Р.О. Халфіної, Ц.А. Шамлікашвілі, П.Д. Штепана та інших.

Водночас комплексні вітчизняні наукові дослідження процедури медіації для вирішення саме індивідуальних трудових конфліктів на сьогодні відсутні. Так само науковцями окремо не розглядалися й аспекти добровільності медіації під час вирішення цього виду конфліктів.

**Постановка завдання.** Метою статті є аналіз ознак добровільності медіації як перспективного альтернативного способу вирішення індивідуальних трудових конфліктів в Україні на всіх її стадіях та вироблення пропозицій щодо підвищення ефективності цього виду медіації.

**Результати дослідження.** Обидва проекти Закону України «Про медіацію» № 2480 (ст.ст. 5, 6) та № 2480-1 (ст. ст. 5, 6) одним з основних принципів медіації визначають добровільну участь сторін у процесі медіації.

Добровільність медіації наряду з процедурними принципами (конфіденційності інформації щодо медіації, співробітництва та рівності сторін, а також самостійності, активності та самовизначення сторін) є організаційним принципом здійснення медіації. До складу останніх переважно включаються також принципи добровільної участі, незалежності, нейтральності та толерантності медіатора [6]. Добровільність є основоположним, засадничим, фундаментальним принципом здійснення медіації [7, с. 178], оскільки добровільність медіації відображає концептуальну ідею медіації – саму ідею примирення. Принцип добровільності повинен відслідковуватися на всіх етапах здійснення процедури медіації та щодо кожної зі сторін та учасників медіації.

Зазначимо, що система принципів медіації зазначена в проектах Закону України «Про медіацію» № 2480 та № 2480-1 є автономною та виключною. Звідси ми не можемо погодитись із тезою, що під час застосування процедури медіації для вирішення індивідуальних трудових конфліктів також проявляється вся система принципів розгляду трудових спорів, зокрема принципи швидкості вирішення спору, рівності сторін під час розгляду трудового спору, об'єктивності, повноти та всебічності дослідження всіх обставин справи, змагальності та гласності [8, с. 340; 9 с. 148]. Медіаційна процедура не є змагальним процесом, спрямованим на визнання правоти тільки однієї зі сторін конфлікту та подолання конфлікту



через застосування державного примусу до іншої сторони конфлікту. Завдання медіації – відшукування консенсусу, як правило, через взаємні поступки та примирення сторін конфлікту. Таким чином, принципи, що властиві юрисдикційним процесам, не можуть у повному об'ємі та змісті проявитись у сфері медіації.

У цій частині дослідження зазначимо, що нам вдається більш вдалим у контексті проблематики статті використовувати термін «індивідуальний трудовий конфлікт». Під останнім автор розуміє самостійно неврегульовані та стійкі розбіжності між сторонами трудового договору, що впливають із трудових відносин. Ми підтримуємо тих авторів, які вважають, що індивідуальний трудовий спір виникає лише після передачі безпосередньо невіршеної суперечки (стійких розбіжностей) на розгляд юрисдикційного органу [10, с. 74; 11, с. 440; 12, с. 95].

Таким чином, зміст поняття «індивідуальний трудовий конфлікт» ширше ніж «індивідуальний трудовий спір». Індивідуальний трудовий спір – це остання, крайня, необоротна та небажана для держави, суспільства та сумлінних сторін трудового договору стадія індивідуального трудового конфлікту. Тобто навіть на стадії вирішення спору конфлікт залишається хоча б і видозмінений. Тому ми не погоджуємось із визначенням медіації, наведеним у проекті Закону України «Про медіацію» № 2480, де медіація визначена саме як метод вирішення спорів.

Здійснений аналіз можливих проявів добровільності в діях (бездіяльності) сторін та учасників медіації під час врегулювання індивідуальних трудових конфліктів дозволяє визначити таку специфіку змісту принципу добровільності медіації у сфері найманої праці:

1. Добровільність досягнення згоди щодо можливого (на майбутнє) застосування процедури медіації під час виникнення індивідуального трудового конфлікту.

Проявляється ще на стадії формування сторонами трудового договору змісту та подальшого укладання окремої угоди про медіацію або включення відповідного медіаційного застереження до змісту трудового договору. Угоди про застосування процедури медіації або медіаційні застереження можуть мати місце як на стадії укладання трудового договору так і в подальшому. Медіаційне застереження слід віднести до складу факультативних умов трудового договору [11, с. 169; 13, с. 227]. Також вважаємо, що є всі підстави вважати цю умову лише моральними зобов'язаннями сторін трудового договору (як, наприклад, встановлений ст. 139 Кодексу законів про працю України обов'язок найманих працівників працювати чесно й сумлінно [14]). Виконання встановлених медіаційним застереженням обов'язків є виключно деклараціями сторін трудового договору, невиконання яких, у свою чергу, не призводить до будь-яких негативних юридичних наслідків для сторони, що відмовилась від його виконання.

Отже, не є зрозумілим теза, зазначена О.М. Спектор [15] та підтримана в проекті Закону України «Про медіацію» № 2480-1, де медіаційне застереження визначене як обов'язкове до виконання. Також не є зрозумілим відсутність у зазначеному законопроекті такої окремої форми досягнення сторонами трудового договору згоди щодо медіації, як угода про медіацію.

Припустимо, що завданням укладання угоди про медіацію або включення до трудового договору медіаційного застереження є інформування насамперед найманого працівника про наявність процедури медіації, що може більш ефективно захистити його права та законні інтереси. За аналогією з групами умов колективного договору (угоди) [11, с. 147; 13, с. 185] вважаємо за можливе говорити про наявність і в змісті трудових договорів так званих інформаційних умов.

Деякі автори вказують на можливість встановлення медіаційних застережень у змісті колективних договорів, правилах внутрішнього трудового розпорядку, а також окремих локальних актів роботодавця [16]. Не погоджуючись із цією точкою зору, зазначимо, що угода про медіацію або медіаційне застереження щодо вирішення індивідуальних трудових конфліктів має силу окремого індивідуального трудово-правового правочину. А отже, повинна бути воля та усвідомлене рішення конкретного найманого працівника щодо її укладання.



Ознайомлення ж працівника перед допуском до роботи з правилами внутрішнього трудового розпорядку або іншими нормативними актами локального характеру, що діють у роботодавця, не може визнаватися укладанням якої-небудь угоди з боку найманої працівника.

Щодо можливості формування медіаційного застереження в колективному договорі зазначимо, що оскільки колективний договір укладається колективними суб'єктами та регулює колективні трудові відносини, то й ініціювати процедуру медіації на підставі колективного договору можливо тільки під час вирішення колективних трудових конфліктів.

2. Визначення за обопільною добровільною згодою сторін кандидатури медіатора та можливість одноосібної відмови будь-якої зі сторін від послуг медіатора протягом усієї процедури медіації.

Більшість авторів [17; 18, с. 218] та проекти Закону України «Про медіацію» № 2480 та № 2480-1 визначають, що медіація повинна здійснюватися виключно на професійних засадах. Незважаючи на це, вважаємо, що обмеження складу медіаторів виключно особами, які пройшли професійне навчання під наглядом та контролем із боку держави, є порушенням свободи прийняття рішень та поведінки сторін індивідуального трудового конфлікту (що у свою чергу є основним проявом добровільності) та є безпідставним намаганням держави взяти під контроль та фактично монополізувати відповідну сферу громадянського суспільства. Угоду про здійснення медіації, укладену за участю медіатора, слід розглядати як фідуціарний договір. Унаслідок цього виникає дилема стосовно того, що найбільше відповідає інтересам сторін конфлікту: медіація за участю непрофесійного медіатора, якому сторони повністю довіряють, або медіація за участю професійного медіатора, про особисті якості якого сторонам невідомо. Автор надає перевагу першому фактору – особливій довірі до медіатора. Тим більше, що негативних для учасників конфлікту юридичних наслідків під час укладання медіаційної угоди за сприянням непрофесійного медіатора (визнання медіаційної угоди нікчемною, притягнення до юридичної відповідальності непрофесійних медіаторів тощо) чинне та перспективне законодавство справедливо не передбачає. Також сенс нормативної заборони непрофесійної медіації губиться в контексті того, що держава не надає ефективних важелів виконання медіаційної угоди, укладеної за сприянням професійного медіатора та не гарантує якості його роботи в процедурі медіації. Отже, пропонуємо в проектах законів України «Про медіацію» № 2480 та № 2480-1 передбачити можливість непрофесійної медіації не тільки стосовно конфліктів за участю неповнолітніх, а й зняти обмеження щодо віку медіаторів.

3. Добровільне досягнення сторонами індивідуального трудового конфлікту згоди щодо безпосереднього застосування медіації та добровільне укладення угоди про застосування процедури медіації.

Угода про застосування процедури медіації може бути як двостороння, так і трестороння (за участю сторін та медіатора). Наполягаємо на письмовій формі цієї угоди (у протилежному випадку будуть поставати питання щодо конкретних обов'язків сторін у процедурі медіації), яка за бажанням сторін може бути також нотаріально посвідчена. Найбільш прийнятною формою є трестороння угода, оскільки при цьому формалізується волевиявлення всіх учасників медіації. Вважаємо, що угода про застосування процедури медіації може мати місце як за наявності угоди про медіацію або медіаційного застереження, так і бути окремим юридичним фактом, що започатковує процедуру медіації.

4. Добровільне визначення строків медіації, питань, що будуть обговорюються на медіаційних засіданнях, стадій та інших умов і способів здійснення медіації.

Проявляється така ознака медіації, як її неформальний характер. Відсутнє детальне нормативне врегулювання стадій та процедур медіації, а також дій сторін та учасників медіації на той чи іншій стадії. Тотожну позицію закріплюють проекти Законів України «Про медіацію» № 2480 та № 2480-1, якими досить детально врегульовано лише встановлення в часі моментів початку та закінчення процедури медіації. Усі процедурні питання вирішуються безпосередньо сторонами під час укладання угоди про застосування процедури медіації або в процесі медіації. Учасники медіації можуть слідувати правилам, встановленим медіато-





ром, приєднавшись до їх виконання або встановити власні правила здійснення медіації. При цьому остаточне рішення повинно завжди залишатися за сторонами медіації. Тому автор не погоджується з новелою, закріпленою в п. 3 ст. 10 проекту Закону України «Про медіацію» № 2480, де керуючу роль під час обрання засобів і методів проведення медіації надається медіатору.

5. Добровільність входження медіатора до процедури медіації та можливість медіатора відмовитись від участі в процедурі медіації на будь-якій її стадії.

Є проявом так званого «широкого» розуміння принципу добровільності медіації [19, с. 32] та розповсюдження відповідних ознак добровільності й на поведінку медіатора. З останнім розумінням принципу добровільності медіації ми також погоджуємось. Принцип добровільності ґрунтується в цьому випадку на нейтральності та професіоналізмі медіатора. Вважаємо, що відмова медіатора від участі в медіаційній процедурі (особливо це стосується професійних медіаторів) повинна бути обґрунтованою та мати місце виключно в разі, якщо медіатор не впевнений, що зможе зберегти нейтралітет, і якщо вважає, що не має достатніх навичок для врегулювання конфлікту.

6. Можливість зміни питань до обговорення, що були поставлені в медіаційній процедурі.

Зазначимо, що автором використовується саме термін «питання до обговорення», а не вимоги сторони конфлікту, оскільки останні являють собою категоричну позицію сторони, що не є властивим призначенню медіації. Вимоги мають місце вже зі стадії виникнення індивідуального трудового спору. Таким чином, не є доцільними також використовувати під час характеристики цього аспекту добровільності медіації процесуально-правового терміну «відмова від заявлених вимог». Відмова позивача від вимог призводить до неможливості подальшого подання позову з тотожними вимогами до того ж відповідача. Зняття стороною медіації з обговорення заявленого нею раніше питання не позбавляє її права захищати відповідні права або інтереси іншими способами, у тому числі в суді.

7. Можливість в одноосібному порядку на будь-якій стадії медіації повністю відмовитись від участі в медіації або проведенні окремих медіаційних заходів.

8. Добровільність прийняття кожною зі сторін медіації рішення про укладання медіаційної угоди (угоди про вирішення індивідуального трудового конфлікту шляхом медіації) та формуванні змісту медіаційної угоди.

Зазначимо, що відповідно до загальноновизнаної в наукових колах тези [20, с. 235] та проектів Законів України «Про медіацію» № 2480 (ст. 11) та № 2480-1 (ст. 30) медіаційна угода не може порушувати правові норми та навіть етичні й моральні норми, що діють у суспільстві. Проте ми вважаємо, що необхідно більш лояльно ставитися до змісту медіаційних угод та виходити з принципу власного розуміння сторонами медіації необхідного для них об'єму відновлення їх порушених прав. Зазначена проблематика активно розробляється в межах інституту мирових угод у галузі цивільного процесу [21]. За аналогією (медіаційна угода може бути покладена в основу мирової угоди) припустимо, що необхідно змінити таке ставлення законодавця й до змісту медіаційних угод та істотно не обмежувати права сторін під час формування її змісту. Таким чином, завдання правозастосовної практики полягає в тому, щоб правильно розтлумачити поняття взаємних поступок сторін конфлікту та розширити можливості для укладання медіаційних угод [17]. Також вважаємо, що на стадії судового розгляду індивідуального трудового спору медіаційна угода може виходити за межі позовних вимог, а також урегулювати неправові питання (профілактика конфлікту, усунення прихованих причин конфлікту тощо).

9. Заборона примусу та тиску на сторони, медіатора та інших учасників медіації на стадії входження та подальшого здійснення процедури медіації.

Обидва проекти Закону України «Про медіацію» № 2480 та № 2480-1 справедливо формалізували цей принцип. І дійсно, ніхто не може змусити сторони врегулювати свій конфлікт медіацією, якщо вони цього не бажають [15]. Найбільш вдалою протидією тиску є повна відмова постраждалої сторони від медіації. Однак на рівні правозастосовної практи-



ки цей аспект принципу добровільності медіації повинен проявитися в забороні прийняття юрисдикційними органами рішень щодо зобов'язання сторін брати участь у процедурі медіації та притягнення до адміністративної відповідальності за порушення трудового законодавства осіб, які здійснили зазначені порушення.

10. Презумпція добровільності згоди кожної зі сторін медіації з результатами медіації, зафіксованими в медіаційній угоді, та презумпція добровільності виконання кожної зі сторін медіації медіаційної угоди.

Під час виконання медіаційної угоди добровільність означає, що самі сторони медіації несуть відповідальність за її фактичне здійснення та реальне виконання. Медіаційна угода позитивно виконується в силу того, що вона повністю відповідає інтересам обох сторін індивідуального трудового конфлікту та її розумно й вигідно виконати.

Слід враховувати, що стадія виконання медіаційних угод ані науковцями, ані проектами законів України «Про медіацію» № 2480 та № 2480-1 не включається до складу процедури медіації. Проте цілі медіації (фактичне врегулювання конфлікту) не можуть бути досягнуті без фактичного виконання медіаційної угоди. Тому досить важливо наголосити на розповсюдженні загальних засад здійснення медіації й на стадію виконання рішень, прийнятих за результатами медіації як кінцевому підсумку процедури медіації. Однак із певними обмеженнями з врахуванням факту, що вже має місце медіаційна угода, яка повинна виконуватися згідно із загальними положеннями виконання правочинів в Україні (неможливість односторонньої відмови від правочину тощо).

Додавання терміну «презумпція», на думку автора, повинно підкреслити, що можна стверджувати тільки про існування великої ймовірності, що сторони індивідуального трудового конфлікту будуть дотримуватися положень медіаційної угоди. Можуть мати й, напевно, будуть мати місце непоодинокі випадки відмови від виконання медіаційної угоди. У проектах Закону України «Про медіацію» № 2480 (ст. 11) та № 2480-1 (ст. 30) зазначається, що в разі відмови від виконання медіаційної угоди сторона, права якої були порушені таким невиконанням, має право звернутися до суду в установленому законодавством порядку для захисту порушених прав.

У цьому контексті постає запитання: який належний спосіб захисту може бути використано під час невиконання медіаційної угоди за наслідками вирішення індивідуального трудового конфлікту? Проект Закону України «Про медіацію» № 2480 частково відповідає на це питання, зазначаючи, що медіаційна угода є цивільним правочином. Таким чином, під час обрання способу захисту порушених невиконанням медіаційної угоди прав слід керуватися ст. 16 Цивільного кодексу України від 16 січня 2003 року № 435-IV [22].

Щодо цієї проблематики зазначимо, що обидва проекти Закону України «Про медіацію» № 2480 та № 2480-1 дозволяють здійснювати медіацію під час вирішення індивідуального трудового конфлікту. А чи можливо врегулювання індивідуального трудового конфлікту (особливо коли відповідні трудові відносини тривають) через укладання цивільно-правового договору? Вважаємо, що це неможливо, оскільки порушується принцип галузевої автономності й визначеності врегулювання трудових відносин. Медіаційна угода, що укладається для вирішення індивідуального трудового конфлікту, є окремим трудовим правочином, що містить процедурні елементи медіаційного законодавства. Такий вид медіаційної угоди повинен регулюватися нормами галузі трудового права України. Тому положення проекту Закону України «Про медіацію» № 2480-1, що фактично надають медіаційним угодам універсальний характер, є більш вдалими.

Керуючись ст. 9 Цивільного кодексу України, можна дійти до висновку, що нині під час обрання способів захисту порушених невиконанням медіаційної угоди трудових прав можна керуватися ст. 16 Цивільного кодексу України. Однак більш доцільним є розбудова галузевих механізмів захисту порушених трудових прав. Розпочати треба з впровадження до проекту Трудового кодексу України окремої статті «Способи захисту трудових прав», у якій також передбачити можливість здійснення медіації.

На сучасному етапі вважаємо, що за умови порушення медіаційної угоди найбільш ефективними буде обрання одного з таких способів захисту порушених прав: подання позо-



ву щодо задоволення вимог, заявлених безпосередньо під час виникнення індивідуального трудового конфлікту, або подання позову щодо зобов'язання до виконання медіаційної угоди. При цьому всі судові спори, пов'язані з невиконанням (неналежним виконанням) медіаційних угод за наслідками індивідуальних трудових конфліктів, слід визнавати спорами з вимогами, що впливають із трудових правовідносин, та згідно з п. 1 ч.1 ст. 5 Закону України «Про судовий збір» від 8 липня 2011 року № 3674-VI [23] звільняти громадян від сплати судового збору за подання відповідних позовних заяв.

Також вважаємо за доцільне в разі невиконання медіаційної угоди допустити використання змісту медіаційної угоди як доказу в судовому процесі (навіть із визнанням як доказу, що не підлягає доказуванню). При цьому внести відповідні винятки щодо нерозповсюдження принципу конфіденційності медіації на такі випадки. Це є можливим і відповідно до міжнародних норм, що врегульовують здійснення медіації, наприклад ст. 7 Директиви № 2008/52/ЄС Європейського парламенту та Ради Європи про деякі аспекти посередництва (медіації) у цивільних та комерційних справах.

Добровільність участі сторін у медіації повинна перевірятись медіатором на стадії укладання угоди про здійснення медіації (у разі її нотаріального засвідчення також додатково нотаріусом) та підтверджуватись сторонами письмово (заявами всіх сторін у тексті угоди про здійснення медіації). Вважаємо необхідним нормативно закріпити зазначену тезу в Законі України «Про медіацію».

У частині добровільності медіації постають такі питання. Наскільки добровільне та вільне рішення щодо застосування та участі в медіації приймають неповнолітні, недієздатні або обмежено дієздатні особи? Наскільки вони розуміють свої рішення та прийняті ними рішення відповідають їх власній добрій волі? З огляду на нерозвиненість або певні дефекти психологічних ознак особистості вважаємо, що треба виключити такі категорії осіб із переліку суб'єктів, щодо яких можуть використовувати медіаційні процедури під час вирішення індивідуальних трудових конфліктів. Крім того, необхідно нормативно встановити, що медіаційні угоди не можуть укладати особи, які не мають повної цивільної дієздатності.

**Висновки.** Найближча перспектива законодавчого регулювання медіації в Україні закликає до кропіткого попереднього вивчення теоретичних засад цієї процедури взагалі й особливостей її застосування під час вирішення індивідуальних трудових конфліктів зокрема.

При цьому впровадження медіації як нового альтернативного способу врегулювання конфліктів є питанням не тільки процедурного характеру. Медіацію варто розглядати як комплексний науковий напрям й окремий інститут, що вимагає детального вивчення фахівцями матеріального права, у тому числі й галузі трудового права України.

Подальше включення медіації в систему врегулювання індивідуальних трудових конфліктів буде сприяти підвищенню стабільності трудових відносин і стимулювати працівників та роботодавців до пошуку ефективного балансу інтересів у взаємовідносинах.

#### Список використаних джерел:

1. Директива № 2008/52/ЄС Європейського парламенту і Ради про деякі аспекти посередництва (медіації) в цивільних та комерційних справах [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994\\_a95](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_a95).
2. Стратегія реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015–2020 роки, схвалена Указом Президента України від 20 травня 2015 року № 276/2015 // Офіційний вісник України. – 2015. – № 41. – Ст. 1267.
3. Про медіацію : проект Закону України № 2480 від 27 березня 2015 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=54558](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54558).
4. Про медіацію : проект Закону України № 2480-1 від 9 квітня 2015 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=54758](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54758).
5. Трудовий кодекс України : проект Закону України від 27 грудня 2014 року № 1658 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).



6. Измухамбетов Б.С. Принципы медиации в Российской Федерации и Республике Казахстан / Б.С. Измухамбетов // Правозащитник. – 2014. – № 1. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://pravozashitnik.net/ru/2014/1/21>.
7. Огречук Г.О. Добровільність та конфіденційність як основоположні принципи медіації / Г.О. Огречук // Наше право. – 2014. – № 10. – С. 177–183.
8. Кабанець В.О. Медіація (посередництво), як альтернативний спосіб вирішення трудового спору / В.О. Кабанець // Форум права. – 2011. – № 4. – С. 340–342.
9. Кириченко Т.М. Відновне правосуддя, як один з напрямків удосконалення трудового законодавства України у контексті міжнародних стандартів / Т.М. Кириченко // Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. Серия «Юридические науки». – Т. 26 (65). – 2013. – № 2-2. – С. 144–150.
10. Іншин М.І. Трудові конфлікти та трудові спори у системі соціальних конфліктів / М.І. Іншин // Форум права. – 2006. – № 2. – С. 71–75.
11. Трудове право : [підручник] / за ред. В.В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
12. Минкина Н.И. Медиация в урегулировании трудовых споров: проблемы развития / Н.И. Минкина // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2013. – Вып. 4 (31). – С. 94–96.
13. Трудовое право : [учебник] / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снегирева. – М. : Проспект, 2008 – 600 с.
14. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
15. Альтернативні способи вирішення цивільно-правових спорів: світовий досвід та перспективи застосування у правовій системі України : [монографія] / О.М. Спектор. – К. : Фенікс, 2013. – 159 с.
16. Медиация или как решить трудовой спор без суда [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.mediacia.com/publications/56.html?PHPSESSID=ilrh327cbi7d56en81tivcqog0>.
17. Гончарова Г.С. Мирова угода та медіація: загальні риси та відмінності між ними / Г.С. Гончарова // Право та інновації. – 2013. – № 4. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2014/01/Goncharova.pdf>.
18. Єрьоменко Г.В. Про проект закону «Про медіацію» в Україні / Г.В. Єрьоменко // Право України. – 2011. – № 11–12. – С. 217–220.
19. Калашникова С.И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции / С.И. Калашникова. – М. ; Берлин : Инфотропик Медиа, 2011. – 284 с.
20. Мішина Ж.В. Медіація як альтернативна форма вирішення спорів / Ж.В. Мішина // Альманах права. – 2012. – Вип. 3. – С. 234–238.
21. Гончарова Г.С. Мирова угода як спосіб врегулювання трудових спорів на основі взаємних поступок / Г.С. Гончарова // Право України. – 2011. – № 11–12. – С. 176–181.
22. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року № 435-IV // Офіційний вісник України. – 2003. – № 11. – Ст. 461.
23. Про судовий збір : Закон України від 8 липня 2011 року № 3674-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 14. – Ст. 87.

