

## **ПРОБЛЕМИ ЗАКОНОДАВЧОГО ЗАКРІПЛЕННЯ МЕДІАЦІЇ ЯК АЛЬТЕРНАТИВНОГО СПОСОБУ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ**

Ключові слова: Ключові слова: посередництво (посередництво, посередник, альтернативні позасудові методи, індивідуальні трудові спори, колективні трудові спори, закони про медіацію, проблема створення правової основи медіації

**Keywords:** mediation (mediation, the mediator, alternative extra-judicial methods, individual labor disputes, collective labor disputes, laws on mediation, problem of creating the legal framework of mediation

**Постановка проблеми.** У процесі трудових правовідносин між працівниками і роботодавцями виникають трудові спори, які прийнято поділяти за суб'єктом складом на індивідуальні та колективні, а за предметом, їх характером, на трудові спори про права та на трудові спори про інтереси. Спори про права можуть вирішуватися в судовому і позасудовому порядку, а спори про інтереси вирішуються лише в позасудовому порядку. Колективні трудові спори врегульовано спеціальним законом, а порядок вирішення індивідуальних трудових спорів у судовому й досудовому порядку визначено Кодексом законів про працю України.

Останнім часом увага наукової громадськості привернута до позасудових альтернативних неюрисдикційних способів вирішення розбіжностей і трудових спорів, якими є: а) безпосередні переговори; б) примирення шляхом узгодження процедур; в) третейські процедури; г) медіація (посередництво).

На практиці у захисті трудових прав та інтересів працівників все частіше виявляються переваги й ефективність медіації, при якій сторони добровільно за допомогою медіатора (медіаторів) врегульовують спірні трудові правовідносини. Про ефективність медіаційних процедур свідчить досвід Польщі, Німеччини і деяких пострадянських республік, який варто використовувати.

Оскільки в Україні відносини з приводу медіації законодавчо не врегульовано, виникає проблема в ухваленні спеціального законодавчого акта й проведенні наукових досліджень для вироблення відповідних рекомендацій та пропозицій щодо унормування медіаційної процедури, детального визначення прав й обов'язків сторін та правового статусу медіатора. Такою є невідкладна потреба сьогодення. Нею зумовлено вибір теми і напрямів її наукового дослідження.

Стан дослідження. Медіація (посередництво) є одним із способів вирішення трудових спорів шляхом примирних процедур. Найчастіше примирні процедури пов'язують з вирішенням колективних трудових спорів, що врегульовані Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. [1]. Цьому позасудовому виду трудових спорів, їх примирним процедурам у правничій літературі приділено достатню увагу. Їх механізм вирішення, питання про поняття, принципи, етапи послідовного розгляду висвітлено у підручниках з трудового права, в окремих наукових публікаціях. У найновішій монографії з трудових спорів (2016р.) більшою мірою висвітлено примирні процедури вирішення колективних трудових спорів [2].

У правничій літературі до цього часу не приділено належної уваги примирним процедурам вирішення індивідуальних трудових спорів, зокрема, про медіацію, що є доступним та ефективним способом вирішення індивідуальних трудових спорів у позасудовому порядку. Лише окремі автори, такі, як В. Я. Бурак, Н. В. Драганова, С. І. Запара, І. В. Лагутіна, Т. Фокіна, Г. І. Чанишева і деякі інші побічно дослідили окремі сторони цього правового поняття. Та й взагалі в Україні до цього часу не створено нормативно-правової бази для належного застосування медіаційних процедур. Тому розглядувана нами теоретико-практична проблема безсумнівно є актуальною. Її вирішення передбачає активізацію правотворчої діяльності органів держави у взаємозв'язку з корисними для практики здобутками у результаті наукових досліджень.

**Метою дослідження** є, по-перше, аналіз стану запровадження позасудових процедур вирішення трудових спорів, які є пріоритети для їх урегулювання і які вже створено умови для широкого упровадження медіації в сфері трудових правовідносин. По-друге, обгрунтувати, що адаптація національного законодавства з вирішення трудових спорів до стандартів Міжнародної організації праці та Європейського Союзу зумовлює потребу нових підходів стосовно впровадження і використання доступних простих та ефективних способів захисту трудових прав та інтересів працівників при виникненні трудових розбіжностей і спорів між ними і роботодавцями. Одним із таких випробованих способів є медіація (посередництво). По-третє, з висвітлюваної проблеми проаналізувати правові документи Міжнародної організації праці та Європейського Союзу, законодавчі акти зарубіжних країн, в яких є чинні закони про медіацію і вивчити законопроекти, що зареєстровані у Верховній Раді України для їх подальшого обговорення й можливого ухвалення.

На основі узагальнення нормативного матеріалу й аналізу літературних джерел сформулювати відповідні рекомендації й пропозиції щодо належного правового врегулювання відносин з приводу застосування медіації (посередництва).

Мета дослідження також пов'язується з осмисленням змін у методологічній основі правознавства, тенденцій упровадження у правове регулювання трудових відносин конструкцій цивільного права й цивільного процесуального права для вироблення таких підходів до правового

регулювання, як основних, так і тісно пов'язаних з ними відносин, до яких належить інститут «трудові спори», що зокрема охоплює правовідносини з приводу медіації.

**Виклад основного матеріалу.** Медіація (посередництво) є альтернативою судовому розгляду, одним із способів вирішення спорів, що випливають з цивільних, сімейних, комерційних, податкових і трудових правовідносин.

На відміну від судового процесу, в якому рішення ухвалює суддя (суд), під час медіації сторони при участі медіатора (посередника) досягають прийнятної для них угоди. У правничій літературі одні автори розглядають медіацію як метод вирішення конфліктів, інші як спосіб вирішення спорів. Так, Т.Фокіна, розкриваючи суть медіації, вказує, що вона є методом вирішення спорів із залученням посередника (медіатора), який допомагає сторонам конфлікту налагодити процес комунікацій й проаналізувати конфліктну ситуацію таким чином, щоб вони самі змогли обрати той варіант рішення, який задовольняв би інтереси й потреби усіх учасників конфлікту [3]. Інші автори, уникаючи при визначенні термінів і понять «методи», «конфлікти», зазначають, що медіація як спосіб вирішення трудового спору передбачає добровільний порядок їх вирішення шляхом проведення переговорів між сторонами спору за допомогою одного або декількох посередників (медіаторів) з метою досягнення ними взаємоприйнятної рішення про врегулювання спірних відносин [4, 71].

У принципі наведені визначення поняття медіації збігаються з нашим її розумінням, однак вважаємо, що медіація є не методом, а способом вирішення спорів і саме спори, а не конфлікти розглядаються процедурами медіації. Конфлікт у філософії розглядається як нерозв'язана суперечність, що загрожує вибухом у суспільних відносинах. Це застереження стосовно визначення медіації наведеного в публікації Т. Фокіної.

Потреба в упровадженні медіації зумовлюється причинами об'єктивного і суб'єктивного характеру: суди перевантажені напливом різних категорій справ, а щоб вирішити якийсь спір треба звернутися тільки до суду, довіра до якого у населення є невисокою; часто учасники судових процесів виявляють невдоволення з приводу їх довготривалості, що позначається на нерациональній втраті часу та й нерідко на затратах коштів; при публічному розгляді справ у судах громадськість дізнається про факти з приватного життя сторін спірних правовідносин.

У нинішніх умовах судової реформи такі альтернативні способи вирішення трудових спорів, як медіація, допоможуть розвантажити суди й певною мірою зекономити бюджетні кошти для утримання суддів, а також час і кошти для осіб, що мають потребу в правовому захисті їх прав та інтересів. До переваг медіації в літературі наводять: економія часу; зниження вартості процесу вирішення спору; можливість сторін впливати на результати; конфіденційність процедури; можливість збереження або відновлення ділових відносин з партнерами; можливість запобігти виникненню подібних спорів у майбутньому; гарантія виконання рішення (у разі успішної медіації) [2, 108-109].

Отже, медіація забезпечує ефективне без зайвих витрат коштів швидке у часі вирішення спору й при тому збереження мирних відносин між сторонами та нейтралітет посередника — медіатора, який не приймав рішення, а лише надавав допомогу в досягненні угоди.

З погляду теорії права альтернативне врегулювання спорів механізмами медіації не є частиною правосуддя і бути ним не може, бо правосуддя в Україні здійснюється виключно судами. Проте право кожного будь — якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань повною мірою відповідає конституційним засадам. У цьому взаємозв'язку варто зважити ще й на практику Конституційного Суду України, його рішення, в яких містяться положення про те, що будь-яке досудове врегулювання спорів за волевиявленням суб'єктів є правомірним.

В Україні вже формуються необхідні умови для застосування медіації на практиці. Стосовно колективних трудових спорів використовується посередництво в особі спеціального суб'єкта-посередника, правовий статус якого встановлено Законом «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998р. [1] і Положенням про посередника, що його затверджено наказом Національної служби посередництва й примирення (НСПП) від 18 листопада 2008р. № 133 [ 5]. Згідно з п.1.2 Положення — це підготовлена НСПП особа, яка в разі визначення її за спільним вибором сторін колективного трудового спору набуває статусу незалежного посередника. Його основною метою діяльності є досягнення довіри сторін колективного трудового спору, встановлення між ними співробітництва, сприяння їм у вирішенні спору на взаємоприйнятних умовах. Однак Законом України не передбачено вирішення колективного трудового спору незалежним посередником, хоча він не є представником сторін.

Визначені законодавством положення стосовно посередництва в колективних трудових спорах на практиці використовуються при медіації в індивідуальних трудових спорах, оскільки про неї немає спеціального законодавчого акта і взагалі немає достатньої нормативної бази. Взагалі ж застосування медіації ґрунтується на частині п'ятій статті 55 Конституції України, згідно з якою захист порушених прав громадян допускається будь — якими не забороненими законом засобами. Разом з тим використовуються норми Цивільного й Цивільного процесуального кодексів про угоди, зокрема ст. 175 Цивільного процесуального кодексу України («Мирова угода сторін») відповідно до якої мирова угода укладається сторонами з метою врегулювання спору на основі взаємних поступок і може стосуватися лише прав та обов'язків сторін щодо предмета спору.

У теперішній час процедуру медіації ініціюють сторони трудового спору в трудових правовідносинах. Для проведення медіації вони укладають угоду з медіатором у письмовій формі. У ній повинні бути відображені такі пункти:

1) медіатор (медіатори), сторони спору, їхні представники (за їх наявності);

2) порядок проведення медіації, розмір та форми оплати послуг медіатора(медіаторів) і відшкодування витрат на підготовку й проведення медіації;

3) залучення перекладачів, фахівців, консультанта (у разі потреби);

4) строки та місце проведенні медіації;

5) інші умови проведення медіації.

Угоди підписуються сторонами [4, 72].

Отже, головними суб'єктами в медіації є сторони спору, а її принципами вважаються добровільність, рівність і справедливість. І якщо тільки одна зі сторін спору виявить невдоволення від процедури медіації, то вона в будь-який час може її припинити.

На практиці значною мірою беруться до уваги міжнародні документи про поняття й основні принципи медіації з одночасним урахуванням досвіду застосування її в зарубіжних державах. У ряді зарубіжних країн при застосуванні медіації використовуються одночасно міжнародні документи і власні законодавчі акти відповідної держави. Так, наприклад, у Республіці Білорусь при проведенні процедур медіації керуються Директивою 2008/ 52 ЄС Європейського Парламенту і Ради від 21 травня 2008 р. «Про деякі аспекти медіації в цивільних і комерційних справах» та Законом Республіки Білорусь від 12.07.2013 р. № 58-3 «Про медіацію» [7, 339]. Напрями правового регулювання медіації в названій Директиві і Рекомендації Ради Європи 2001 року Rec(2001)9 послужили підмогою для ухвалення не тільки Закону Республіки Білорусь, але й Закону Російської Федерації «Про альтернативні процедури врегулювання спорів з участю посередника (процедуру медіації) від 27 липня 2010 р. Доречно зазначимо, що і норми Закону Республіки Молдова, ухваленого ще 14 червня 2007 р., в своїй основі не суперечать правовій регламентації, що встановлена у вказаних документах Ради Європи.

Вказані документи Ради Європи дають простір для широкого застосування медіації в різних країнах, вони в загальних рисах визначають поняття «медіація», «медіатор», містять положення щодо порядку проведення медіаційних процедур. Разом з тим застерігають, що медіація не допускається у питаннях оподаткування, митної справи, у сферах адміністративно-владних повноважень, відповідальності державних органів за їх бездіяльність. Важливим є те, що Директива Ради Європи у частині 2 статті 1 орієнтує сторони застосовувати медіацію (навіть на міжнародному рівні) стосовно спорів з цивільних і комерційних правовідносин. Стосовно же медіації, то вона у ст. 3 Директиви Ради Європи визначається як процес, що не залежить від його забезпеченості, в якому дві або більше сторони спору вдаються до допомоги третьої сторони з метою досягнення угоди щодо спору, і незалежно від того ким був ініційований процес, сторонами, запропонований або призначений судом або відбувається відповідно до вимог національного законодавства держави — члена Ради Європи. Якщо це визначення не викликає застережень, то визначення особи медіатора у названому документі, на наш погляд, сприймається надто спрощено. Ним не охоплено кваліфікаційні вимоги, яким повинен відповідати медіатор.

Законодавчі акти про медіацію європейських країн і окремих держав колишніх пострадянських республік, використовуючи міжнародні документи щодо альтернативних позасудових способів вирішення спорів, створили добротну правову базу, яка крім усього застосовується на практичній діяльності медіаторів, враховує соціально-економічні умови життя людей відповідної країни, їх національні особливості, стан правосуддя, правосвідомість і рівень правової культури громадян. Тому їх законодавчі акти в частині врегулювання порядку проведення медіаційних процедур, детального визначення самої медіації, медіатора, прав та обов'язків сторін є прийнятними для використання в Україні при підготовці законопроектів про медіацію та наступного їх схвалення. Крім усього, у чинних законодавчих актах врегульовано питання про порядок оплати праці медіатора, порядок виконання ухвалених рішень та й навіть про конфіденційність. Так, у ст. 11 Закону Республіки Білорусь «Про медіацію» встановлено, що при проведенні медіації зберігається конфіденційність всієї інформації, що стосується медіації, якщо сторони на домовилися про інше, за винятком інформації про укладання угод про застосування медіації або про її припинення. На загал у Законі більш повно й детальніше регламентовано правові аспекти медіації і взагалі урегульовано відносини, які не охоплено в названій Директиві [7, 341]. Тому досвід наведених країн, а також досвід Республіки Польща, Федеративної Республіки Німеччини варто активніше використовувати в нашій країні.

Найближчим завданням нашої держави є ґрунтовна підготовка законопроектів про медіацію для наступного їх схвалення. У Верховній Раді України вже зареєстровано три законопроекти, які перебувають на різних стадіях розгляду. Йдеться про проект законів від 28.12.2014 р. «Про внесення змін до Податкового кодексу України (щодо введення процедури медіації)», від 17.12.2015 р. «Про медіацію» та альтернативний проект від 29.12.2015 р. «Про медіацію». Законопроект «Про медіацію» за № 3665 3 листопада 2016 р. ухвалено парламентом в першому читанні. Законопроект зокрема передбачає хто не може бути медіатором. У ньому зазначається, що медіатором не може бути діючий суддя чи звільнений за корупційні злочини державний службовець. Однак не визначено хто може бути медіатором та якими мають бути кваліфікаційні вимоги щодо нього [8]. Проект законодавчого акта готується до другого читання. При подальшій роботі над законопроектом необхідно передбачити, що трудові спори способом медіації можуть розглядатися як на пропозицію суду (судді) чи на вимогу суду, а також за ініціативою сторін спору.

Крім законопроектів «Про медіацію» готується проект нової редакції Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів», в якому передбачається визначити правовий статус трудового медіатора замість нині діючого посередника.

Із заходами щодо широкого запровадження медіації в Україні надалі не припустимо зволікати. На порядку денному повинно бути поставлено питання про ухвалення Закону «Про медіацію», а також ухвалення в новій редакції Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» та за

прикладом Республіки Польща, яка започаткувала інститут медіації і яка в 2005 році включила положення про медіацію до Цивільного процесуального кодексу, норми про медіацію включити до Цивільного процесуального кодексу України.

**Висновки.** З усього наведеного випливає висновок, що є потреба продовжувати наукові дослідження з висвітленої нами проблеми, ґрунтовно аналізувати міжнародні акти, законодавство країн, в яких ухвалено закони про медіаційні процедури і використати все краще з практики держав, в яких відчутні ефективні наслідки від медіації (посередництва). При цьому мати на увазі не лише процедуру розгляду трудових спорів, але й цивільних, комерційних, підприємницьких і навіть податкових. Варто зважити, що, наприклад, у Нідерландах з 1 квітня 2005 року запроваджено медіацію у податкових спорах, завдяки чому 95 % таких спорів не доходять до державних судів [9].

### Список використаних джерел

1. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. № 1371/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1998. — № 34. — Ст.227.
2. Чанишева Г. І. Примірні процедури и вирішення трудових спорів : монографія / Г. І. Чанишева, В. М. Дейнека. — Одеса: Фенікс, 2016. — 196с.
3. Фокіна Т. Альтернативні методи врегулювання трудових спорів / Т. Фокіна // Бюлетень Національної служби посередництва й примирення. — 2012. — № 5-6. — С. 16.
4. Альтернативні способи вирішення трудових спорів / Бурак В.Я., Кулачок-Тітова Л.В., Пилипенко П.Д., Чулик- Білоусова Н.І.; під ред. У. Гельманна, П. Д. Пилипенка. — Хмельницький: Хмельницький університет управління та права, 2015. — 172 с.
5. Положення про посередника: завт. наказом Національної служби посередництва й примирення від 18.11.2008. № 133 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [www. nspp.gov.ua](http://www.nspp.gov.ua).
6. Конституція України: чинне законодавство. Офіц.текст. — К.: Алерта, 2016. — 80с.
7. Поляченко А.В. Директива ЕС «Относительно некоторых аспектов медиации в гражданских и коммерческих делах», Закон Республики Беларусь «О медиации»: сравнительный анализ / А. В. Поляченко // Актуальні проблеми правового регулювання в Україні та країнах Близького зарубіжжя (у контексті євроінтеграційних процесів) : Матеріали V міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (Львів: 30 листопада 2015 року): тези доповідей / Відп. ред. П. О. Куцик. — Львів: Камула, 2015. — 516 с.
8. Парламентська хроніка // Голос України. — 2016. — 4 листопада. — № 210. — С. 2

9. Перспективи застосування медіації при вирішенні податкових спорів в Україні // *Голос України*. — 2016. — 12 бер. — № 45. — С. 4.

#### **АНОТАЦІЯ**

Розкрито суть і зміст медіації (посередництва), порядок її проведення, права й обов'язки сторін у процесі проведення медіаційних процедур. Висвітлено переваги медіаційного процесу над судовим. Охарактеризовано роль медіатора (посередника) при вирішенні трудових спорів. Проаналізовано міжнародні правові акти, законодавство зарубіжних країн, досвід застосування в них медіації, а також чинні в Україні нормативно-правові акти та сучасні літературні джерела з досліджуваної проблеми. Сформульовано рекомендації й пропозиції щодо законодавчого закріплення медіації в сфері трудових правовідносин у нашій державі.

#### **ANNOTATION**

The essence and content mediation (mediation) procedure for its implementation, rights and required bandages parties in the process of mediation procedures. The advantages mediatsiyyoho the trial court. We characterize the role of mediator (intermediary) when solving labor disputes. Analyzes international regulations, laws of foreign countries, the experience of mediation in them and force in Ukraine regulatory legal acts and contemporary literature on the researched topic. Recommendations and proposals for legislative consolidation of mediation in the field of labor relations in our country.