

МЕДІАЦІЯ ЯК СПОСІБ ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

MEDIATION AS A WAY TO RESOLVE INDIVIDUAL LABOR DISPUTES

Чечелюк О.Ю., аспірант юридичного факультету

Волинський національний університет імені Лесі Українки

Стаття присвячена дослідженню медіації як способу вирішення індивідуальних трудових спорів. Окреслено зміст поняття медіація на основі аналізу праць вітчизняних і зарубіжних науковців. Зроблено висновок про те, що серед науковців простежується певна єдність у розумінні сутності медіації, яка зводиться до того, що медіація як спосіб вирішення спорів становить процес, у межах якого сторони просять третю особу або особу («посередника») надати їм допомогу у спробі досягти мирного врегулювання їхнього спору, який виник із договірних чи інших правовідносин або у зв'язку з ними.

Досліджено основні міжнародно-правові та національно-правові передумови для регламентації процедури медіації в Україні. Серед основних відзначено ст. 124 Конституції України, Угоду про Асоціацію з Європейським Союзом, Директиву 2008/52/ ЄС Європейського Парламенту та Ради Європейського Союзу, Сінгапурську конвенцію про медіацію, ряд законопроектів та інші джерела нормативно-правового характеру, покликані врегулювати процес медіації. Проаналізовано проект Закону «Про медіацію» № 3504, внесений Кабінетом Міністрів України. Відзначено, що головною метою законопроекту № 3504 є закріплення на законодавчому рівні можливості проведення процедури медіації. Окреслено переваги та недоліки проекту Закону «Про медіацію» № 3504. Серед переваг законопроекту відзначено те, що передбачається визначити права й обов'язки медіатора та сторін медіації, порядок проведення медіації, вимог до договору про медіацію та до угоди про врегулювання конфлікту (спору) за результатами медіації. Серед недоліків законопроекту відзначено те, що останній поверхово регулює угоду про врегулювання конфлікту (спору) за результатами медіації та процес її виконання.

Крім того, автором проаналізовано переваги запровадження медіації у вирішенні індивідуальних трудових спорів. Серед основних переваг автор відзначає: добровільність участі та свободу припинення (одностороннього виходу із процесу) медіації, конфіденційність, гнучкість процедури медіації та відсутність обтяження формальними адміністративними елементами, можливість розв'язання трудового спору за допомогою сучасних комунікаційних та інтерактивних технологій, економічну вигоду, нейтралітет медіатора.

Ключові слова: медіація, трудовий спір, альтернативні способи вирішення трудових спорів, медіатор, медіаційна процедура, національне законодавство.

The article highlights the issue of mediation in the process of resolving individual labor disputes. The study elucidates the meaning of the concept of mediation on the grounds of the Ukrainian and foreign scholars' works analysis. There is a consensus among scholars on the nature of mediation, which means that mediation as a means of resolving disputes is a process in which the parties ask a third party or a person (mediator) to assist them in their attempts to reach a peaceful settlement of their dispute which arose from a contractual or other legal relationship or in connection with them. The basic international and national legal prerequisites regulating the mediation procedure in Ukraine are described. The analyzed documents involve Article 124 of the Constitution of Ukraine, the Association Agreement with the European Union, Directive 2008/52 / EC of the European Parliament and the Council of the European Union, the Singapore Convention on Mediation, and a number of drafts of the legislature and other sources on mediation regulations. The study refers to the bill *On Mediation* № 3504, introduced by the Cabinet of Ministers of Ukraine. The main aim of the draft of the proposed law № 3504 is to fix the possibility of conducting a mediation procedure at the legislative level. The study has revealed both advantages and disadvantages of the draft law № 3504 "On Mediation". The bill's legal provisions allow defining the rights and responsibilities of the mediator and the parties to mediation, the procedure for mediation, requirements for the mediation agreement, and the agreement on resolving the conflict (dispute) on the basis of the mediation results. It is one of its main advantages. But the bill rather superficially regulates the agreement provisions on resolving the conflict (dispute) based on the results of mediation and the process of its implementation. It is one of its shortcomings.

The author analyzes the advantages of introducing mediation in resolving individual labor disputes and singles out the main among them: voluntary participation and freedom in terminating the mediation (unilateral withdrawal from the process), confidentiality, the flexibility of the mediation procedure and absence of formal administrative burdens, the possibility to resolve labor disputes using modern communicative and interactive technologies, economic benefits, and a mediator's neutrality.

Key words: mediation, labor dispute, alternative ways of resolving labor disputes, mediator, mediation procedure, national legislation.

Постановка проблеми. Медіація як спосіб вирішення спорів (конфліктів), у т. ч. трудових, користується великою популярністю у багатьох країнах світу. Популярність медіації зумовлена тим, що вона як досудовий спосіб вирішення трудових спорів є одним із засобів швидкого узгодження інтересів роботодавців і працівників, сприяє досягненню соціального миру в суспільстві та дає можливість сторонам зекономити час і витрати, пов'язані із вирішенням трудових спорів. Враховуючи це, питання практичного застосування медіації у вирішенні трудових спорів стає дедалі популярнішим в Україні. Більше того, у 2014 р. Україна підписала Угоду про Асоціацію з Європейським Союзом. Згідно зі ст. 1 Угоди Україна і ЄС мають посилювати співпрацю у сфері правосуддя, свободи та безпеки з метою забезпечення верховенства права та поваги до прав людини й основоположних свобод. Країни Європейського Союзу погодилися, що забезпечення верховенства права та кращого доступу до правосуддя повинно включати доступ як до судових, так і до позасудових методів врегулювання спорів. Європейська Рада на своєму засіданні в Тампері 15 жовтня 1999 р. закликала держави-члени до запровадження альтернативних позасу-

дових процедур, серед яких медіація є основним методом. Також у Стратегії реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015–2020 рр., затвердженій Указом Президента України від 20 травня 2015 р. № 276, також зроблено акцент на практичному впровадженні інституту медіації в Україні.

Враховуючи викладене, актуальним вважаємо дослідження медіації як способу вирішення індивідуальних трудових спорів в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанню медіації у вирішенні трудових спорів присвячені праці таких вітчизняних науковців, як С.І Запара, О.В. Белінська, В.В. Землянської, В.Т. Маляренка, Н.В. Нестор, Ю.Д. Притики, М.І. Хавронюка, Н.В. Дараганової, Т.М. Худякової, О.Г. Середи, О.А. Іваненко, Д.Є. Кривенко, Г.С. Гончарова та ін.

Мета статті – дослідження медіації як способу вирішення індивідуальних трудових спорів.

Виклад основного матеріалу. Медіація є однією з найпопулярніших форм врегулювання конфліктів у розвинених країнах світу. Питання її застосування як альтернативного способу врегулювання трудових спорів викли-

кає зацікавленість в українських науковців і представників бізнесу, однак, незважаючи на весь потенціал медіації та можливостей її практичної реалізації, слід констатувати, що у сфері врегулювання трудових спорів вона не поширилася та є незрозумілою для більшості українців, здається їм далекою від практичного застосування у вирішенні реальних трудових спорів і захисту трудових прав працівників.

У зв'язку цим необхідно зрозуміти, який зміст має поняття «медіація».

Зарубіжні науковці А. Роу, І. Шерман, С. Пеппіт визначають медіацію як процес, у якому сторони за допомогою незалежної третьої сторони систематично докладають зусиль для з'ясування їхніх спільних і відмінних поглядів, досліджують можливості альтернативного вирішення спору та здійснюють пошук компромісів для укладення угоди про вирішення власного спору [2].

К. Ковач поняття медіації тлумачить як процес, у якому нейтральна третя сторона (сторони) виступає основою для полегшення вирішення спору між сторонами конфлікту [2].

Вітчизняний науковець Н.В. Дараганова у своїх дослідженнях зазначає, що 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 через переговори добровільної та взаємовигідної угоди [1, с. 77–83].

На думку Ю.Д. Притики, медіація є переговорами між двома конфліктуючими сторонами за участю посередника, що має необхідні навички, досвід, освіту для того, щоб допомогти сторонам дійти згоди у врегулюванні їхнього спору [3].

На думку О. Войнаровської, під медіацією необхідно розуміти гнучкий процес, що проводиться конфіденційно, в якому нейтральна сторона (медіатор) допомагає сторонам конфлікту шляхом переговорів досягти згоди у вирішенні спору. Професійний посередник-медіатор упродовж усього процесу медіації виконує низку важливих завдань, зокрема він є менеджером із процесу, що забезпечує контроль, конфіденційність, а також створює відчуття прогресу, відчуття можливості досягти позитивного результату. Медіатор покликаний бути так званим катализатором для вирішення проблеми, котрий завдяки особистим якостям і професійним навичкам допомагає сторонам самостійно визначити найкращий для них результат [4].

В. Самохвалов розглядає медіацію одночасно і як «процес розв'язання конфлікту, в якому незалежна третя сторона, що називається медіатором або посередником, сприяє добровільній взаємовигідній згоді під час вирішення спору між сторонами конфлікту», і як «метод вирішення спорів, за яким незалежна третя особа – медіатор допомагає сторонам дійти прийняттого варіанта вирішення спору, сприяючи їх порозумінню, вносячи зрозумілість в узгоджені та спірні питання, допомагаючи їм зрозуміти позиції одна одної, пропонуючи варіанти врегулювання тощо» [5].

Аналізуючи вищезгадані наукові підходи можна стверджувати, що поняття «медіація» різними науковцями тлумачиться по-своєму та може істотно відрізнитися, проте, на нашу думку, простежується певна єдність у розумінні сутності медіації, яка зводиться до того, що медіація як спосіб вирішення спорів становить процес, у межах якого сторони просять третю особу або особу («посередника») надати їм допомогу у спробі досягти мирного врегулювання їхнього спору, який виник із договірних чи інших правовідносин або у зв'язку з ними.

Щодо правового регулювання медіації як способу вирішення трудових спорів необхідно зазначити таке.

У 2014 р. Україна підписала Угоду про Асоціацію з Європейським Союзом. Згідно зі ст. 1 Угоди Україна і ЄС мають посилювати співпрацю у сфері правосуддя, свободи та безпеки з метою забезпечення верховенства права та поваги до прав людини й основоположних свобод.

Враховуючи, що Україна підписала вищезгадану Угоду, для нас актуальним є дослідження та імплементація актів Європейського Союзу з метою подальшої євроінтеграції.

Так, 21 травня 2008 р. Європейським Союзом було прийнято Директиву 2008/52/ЄС Європейського Парламенту та Ради Європейського Союзу, 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 та судовим провадженням [6].

П. 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 [6].

Нині законодавством України процедура медіації є неврегульованою, однак практика вирішення конфліктів (спорів) шляхом медіації поступово збільшується. Ст. 124 Конституції України встановлено, що законом може бути визначений обов'язковий досудовий порядок урегулювання спору.

Запровадження медіації в Україні включено до плану дій щодо підвищення позиції України в рейтингу Світового банку «Ведення бізнесу» («Doing Business») (п. 23), затвердженого Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 04 грудня 2019 р. № 1413-р.

Також слід зазначити, що 07 серпня 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 15 липня 2020 р. Верховна Рада в першому читанні прийняла за основу проект Закону «Про медіацію» № 3504, внесений Кабінетом Міністрів України [7].

Метою цього законопроекту є закріплення на законодавчому рівні можливості проведення процедури медіації, яка полягатиме у добровільному позасудовому врегулюванні конфлікту (спору) шляхом переговорів між його сторонами за допомогою медіатора.

Згідно з пояснювальною запискою до Законопроекту, що міститься на сайті Верховної Ради України [7], для досягнення поставленої мети ним пропонується визначити правові засади та порядок проведення медіації в Україні, які полягають у такому: «Процедура медіації застосовуватиметься у будь-яких конфліктах (спорах), які виникають, зокрема, із цивільних, сімейних, трудових, господарських, адміністративних правовідносин, а також у кримінальних провадженнях при укладенні угод про примирення між потерпілим і підозрюваним, обвинуваченим та в інших сферах суспільних відносин; фізичні та юридичні особи зможуть звернутися до медіатора для проведення медіації як до звернення до суду, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу, так і під час судового, третейського чи арбітражного провадження або під час виконання рішення суду, третейського суду чи міжнародного комерційного арбітражу; медіація проводитиметься за взаємною згодою сторін медіації відповідно до принципів добровільності; конфіденційності; незалежності та нейтральності, неупередженості медіатора; самовизначення та рівності прав сторін медіації; набуті статус медіатора зможе будь-яка фізична особа, яка має вищу освіту та пройшла базову підготовку у сфері медіації в Україні або за її межами; підготовку у сфері медіації здійснюватимуть заклади освіти, а також організації, що забезпечують про-

ведення медіації, об'єднання медіаторів, суб'єкти господарювання будь-якої форми власності й організаційно-правової форми, які мають право надавати послуги у сфері медіації або організувати їх надання відповідно до законодавства; реєстри медіаторів зможуть вести об'єднання медіаторів, організації, що забезпечують проведення медіації, а також органи державної влади й органи місцевого самоврядування, які залучають медіаторів або послугами яких користуються» [7].

Крім того, Законопроектом передбачається визначити права й обов'язки медіатора та сторін медіації, порядок проведення медіації, а також вимоги до договору про медіацію та до угоди про врегулювання конфлікту (спору) за результатами медіації. Прикінцевими та перехідними положеннями Законопроекту пропонується внести зміни до низки процесуальних кодексів України [7].

Водночас у висновку Комітету з питань правової політики Верховної Ради України вбачається те, що Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, громадська спілка «Українська академія медіації», громадська організація «Асоціація сімейних медіаторів України», Всеукраїнська громадська організація «Асоціація адвокатів України», громадська спілка «Спілка українських підприємців», агентство медіації DecisionLab, медіатори CMG (Commercial Mediation Group), Конфедерація роботодавців України, Нотаріальна палата України а також ТОВ «АЗ ЮРИДИЧНА ГРУПА» вважають вищезгаданий Законопроект таким, що створює рамкові умови для розвитку медіації у динаміці, враховує потреби українського суспільства та покликаний сформувати довіру суспільства до альтернативних позасудових способів врегулювання спорів [7].

Водночас зазначені організації звертають увагу на те, що Законопроект потребує доопрацювання в таких напрямках: 1. Необхідно виключити п. 8 ч. 1 ст. 12, положення якого є такими, що порушують конституційні права громадян (ст. 42, 43, 64 Конституції України) та є дискримінаційними для медіації порівняно з іншими видами господарської діяльності (з відповідним виключенням п. 6 ч. 2 ст. 13). 2. Необхідно передбачити в Законі «Про медіацію» норму, яка забезпечить визнання медіаторами осіб, котрі до набрання чинності цим законом вже є медіаторами. Інакше відбудеться звуження змісту й обсягу наявних прав і свобод при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів, що не відповідатиме нормам ст. 22 Конституції України [7].

Також серед недоліків цього законопроекту відзначають і те, що останній поверхово регулює угоду про врегулювання конфлікту (спору) за результатами медіації. Законопроект не визначає, чи буде така угода виконуватися виключно на добровільних засадах, чи за її затвердження судом вона матиме статус виконавчого документа.

Незважаючи на всі переваги та недоліки вищезгаданого законопроекту, варто відзначити і те, що це не перша спроба законодавця врегулювати процедуру медіації на законодавчому рівні та поширити її на широке коло суспільних відносин, у т. ч. і на трудові спори.

Так, серед законопроектів, котрі ставили за мету врегулювати процес медіації, необхідно згадати законопроекти № 2425 від 26 червня 2013 р., № 3665 від 17 грудня 2015 р., № 3665-1 від 29 грудня 2015 р., які, однак, так і не були прийняті в окремий профільний закон.

Про нагальну необхідність законодавчого врегулювання процесу медіації, у т. ч. у вирішенні індивідуальних трудових спорів, зазначає заступник керівника департаменту аналітичної та правової роботи Верховного Суду, начальник правового управління Касаційного цивільного суду М. Шумило [8]. У своїй публікації він зазначає: «Судова статистика об'єктивно свідчить про те, що кількість справ щодо розгляду індивідуальних трудових спорів залишається надмірною. У 2018/2019 рр.

у судах загальної юрисдикції перебувало на розгляді 20 593 у 2018 р., 21 133 трудові спори у 2019 р. відповідно, із них: про поновлення на роботі – 2 756 / 2 650, про виплату заробітної плати – 11 762 / 11 880, про відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної працівниками державним підприємствам, установам, організаціям – 334 / 406. Спори, які виникають із трудових правовідносин, займають третє місце за кількістю, що надійшли на розгляд до Касаційного цивільного суду (2 138 у 2018 р. та 2 276 у 2019 р.) після спорів, які виникають із договорів (8 940 у 2018 р. та 8 762 у 2019 р.) та спорів щодо відшкодування шкоди (2 687 у 2018 р. та 2 869 у 2019 р.), і ця тенденція зберігається» [8].

З огляду на гостру проблему переважаності судової системи необхідно проаналізувати переваги та перспективи запровадження медіації в Україні та її використання у вирішенні трудових спорів.

Так, Г.С. Гончарова звертає увагу на те, що медіація має цілу низку переваг порівняно із розглядом справи у суді, серед яких: «по-перше, вона забезпечує швидкість; по-друге, відсутність чітких процедурних рамок сприяє більш вільній атмосфері та готовності сторін конфлікту до співпраці; по-третє, прийняття рішення, яке досягнуто шляхом консенсусу, надалі зазвичай виконується, і, насамкінець, медіація сприяє комунікації між сторонами» [9].

Н.В. Дараганова серед переваг запровадження медіаційної процедури відзначає те, що 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. Також кожній зі сторін спору надається право самостійно обрати медіатора, а сам 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 [1, с. 77–83].

Ми погоджуємося з думками вищезгаданих науковців, які говорять про перспективність запровадження в нашій країні медіаційної процедури у вирішенні трудових спорів.

Крім того, серед переваг запровадження медіації у вирішенні трудових спорів також можна відзначити свободу дій сторін, яка полягає в тому, що сторони медіації не обмежені жодним чином ні предметом спору, ні вимогами, заявленими на початку спору. Завдяки цьому сторони можуть обговорювати варіанти вирішення конфлікту, допоки не знайдуть спосіб, який максимально відповідає їхнім інтересам. Саме такий варіант, у разі згоди на це сторін, є основою медіаційної угоди, що укладається між сторонами.

Серед основних проблем широкого поширення медіації, у т. ч. у вирішенні трудових спорів, все ж залишається недостатня поінформованість широких мас суспільства про можливість використання медіації як способу вирішення спорів.

Сподіваємося, що найближчим часом законодавець зуміє прийняти профільний закон, який дасть змогу використовувати медіацію як ефективний спосіб вирішення трудових спорів і захисту трудових прав працівників.

Висновки. Підсумовуючи викладене, вважаємо, що медіація як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів повинна бути впроваджена в національне законодавство України. Необхідність запровадження інституту медіації у вітчизняній системі права ґрунтується на позитивних результатах практики застосування інституту примирення в багатьох країнах світу, що свідчить про його ефективність. Крім того, це відповідатиме загальній позиції України щодо гармонізації національного законодавства із законодавством Європейського Союзу та сприятиме ефективному відновленню порушених прав сторін трудового спору.

ЛІТЕРАТУРА

1. Дараганова Н.В. Медіація як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів. *Юридична наука*. 2011. № 6. С. 77–83.
2. Запара С.І. Поняття медіації та особливості її становлення в Україні та світі. *Порівняльно-аналітичне право*. 2015. № 3. С. 83–85. URL: <http://gero.sau.sumy.ua/handle/123456789/2854> (дата звернення: 26.02.2021).
3. Белінська О.В. Медіація – альтернативне вирішення спорів. *Вісник Вищої ради юстиції*. 2011. № 1 (15). С. 158–172.
4. Войнаровская О. Медиация в трудовых спорах. URL: http://jurliga.ligazakon.ua/blogs_article/338.htm (дата звернення: 26.02.2021).
5. Самохвалов В. Медіація як інститут відносного й примирного правосуддя. *Перспективи застосування альтернативних способів вирішення спорів (ADR) в Україні* : матеріали II Львівського міжнародного форуму (Львів, 26–29 травня 2009 р.) / відп. за вип. І. Дутка. Львів : Львівський державний інститут новітніх технологій та управління ім. В. Чорновола, 2009. С. 175–178.
6. Про деякі аспекти медіації у цивільних та комерційних справах : Directive 2008/52/EC. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/994_a95 (дата звернення: 26.02.2021).
7. Про медіацію : Проект Закону від 19 травня 2020 р. № 3504. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=68877 (дата звернення: 26.02.2021).
8. Шумило М. Медіація як інструмент вирішення трудових спорів: невичерпний ресурс для розвантаження судової системи. URL: <https://yurgazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/mediaciya-yak-instrument-virishennya-trudovih-sporiv> (дата звернення 26.02.2021).
9. Гончарова Г.С. Мировая угода та медіація: загальні риси та відмінності між ними. *Право та інновації*. 2013. № 4. С. 126–136.
10. Гончарова Г. Мировая угода як спосіб врегулювання трудових спорів на основі взаємних поступок. *Право України*. 2011. № 11–12. С. 176–181.