

## ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ ЗА УЧАСТЮ МЕДІАТОРА

## RESOLUTION OF LABOR DISPUTES WITH THE PARTICIPATION OF A MEDIATOR

Муляр Г.В., д.ю.н., доцент,  
доцент кафедри правознавства*Державний університет інфраструктури та технологій*Шуст Г.П., к.ю.н.,  
викладач-методист*Київський професійно-педагогічний фаховий коледж імені Антона Макаренка*

Стаття присвячена дослідженню медіації як способу вирішення трудових спорів. Запропоновано закріпити в Кодексі законів про працю України наступне визначення: «Трудова медіація – це досудова та позасудова процедура врегулювання трудового спору шляхом переговорів сторін трудових правовідносин за допомогою медіатора відповідно до Закону України «Про медіацію».

Запропоновані основні етапи вирішення трудових спорів за участю медіатора: 1) Попередній етап (ініціювання медіації). Ініціювання медіації в трудових відносинах може відбуватися: 1. На етапі укладання трудового договору (контракту); 2. Протягом існування трудових правовідносин; 3. На етапі припинення трудових правовідносин; 2) Зустріч медіатора зі сторонами конфлікту. Під час даного етапу, медіатор проводить оцінку трудового спору; 3) Етап дослідження. Медіатор з'ясовує конфліктні питання, ознайомлюється з документами тощо; 4) Етап переговорів. На даному етапі медіатор повинен знайти альтернативу для кожної сторони та мінімальний результат який буде прийнятним для сторін; 5) Заключний етап. Медіатор допомагає сторонам письмово зафіксувати досягнуті домовленості щодо спору, який став предметом медіаційного розгляду.

Встановлено, що впровадження медіації у сферу регулювання трудових конфліктів гальмує відсутність у сторін спору інформації про медіацію та її можливості.

Доведено, що включення медіації до системи врегулювання трудових спорів сприятиме стабільності трудових відносин та стимулюватиме працівників та роботодавців до пошуку балансу інтересів.

Виокремлені основні переваги застосування медіації в трудових спорах: 1. Швидкість вирішення конфлікту. Часто сторони зацікавлені у якнайшвидшому врегулюванні трудового спору, що може бути зумовлено як внутрішніми, так і зовнішніми причинами; 2. Конфіденційність. Медіація залишається єдиним засобом для конфіденційного вирішення спору між працівником, роботодавцем та іншими суб'єктами трудових відносин; 3. Фінансова економія. Враховуючи, що судовий розгляд трудових спорів на практиці досить часто триває 1–2 роки, його вирішення через суд може бути надто дорогим (оплата послуг юристів, виплата компенсації за час вимушеного прогулу у випадку вирішення спору на користь працівника тощо).

**Ключові слова:** альтернативне врегулювання спору, трудовий спір, медіатор, робітник, роботодавець.

The article is devoted to the study of mediation as a way of resolving labor disputes. The author proposes to enshrine the following definition in the Labor Code of Ukraine: «Labor mediation is a pre-trial and out-of-court procedure for settling a labor dispute through negotiations between the parties to labor relations with the assistance of a mediator in accordance with the Law of Ukraine «On Mediation».

The author proposes the main stages of labor dispute resolution with the participation of a mediator: 1) Preliminary stage (initiation of mediation). Mediation in labor relations may be initiated by: 1. At the stage of concluding an employment agreement (contract), 2. During the existence of labor relations, 3. At the stage of termination of labor relations; 2) Meeting of the mediator with the parties to the conflict. During this stage, the mediator assesses the labor dispute; 3) Research stage. The mediator finds out the conflict issues, gets acquainted with the documents, etc.; 4) Negotiation stage. At this stage, the mediator must find an alternative for each party and a minimum result that will be acceptable to the parties; 5) The final stage. The mediator helps the parties to record in writing the agreements reached on the dispute that was the subject of mediation.

It is proved that the inclusion of mediation in the system of labor dispute resolution will contribute to the stability of labor relations and will encourage employees and employers to find a balance of interests.

The author establishes that the introduction of mediation into the sphere of labor dispute resolution is hampered by the lack of information about mediation and its possibilities among the parties to a dispute.

The main advantages of using mediation in labor disputes are highlighted: 1. Speed of conflict resolution. Often, the parties are interested in resolving a labor dispute as soon as possible, which may be due to both internal and external reasons; 2. Confidentiality. Mediation remains the only means of confidentially resolving a dispute between an employee, employer and other parties to labor relations; 3. Financial savings. Given that judicial consideration of labor disputes in practice often lasts for 1–2 years, its resolution through the courts may be too expensive (payment of legal fees, payment of compensation for the time of forced absenteeism in case of resolution of the dispute in favor of the employee, etc.).

**Key words:** alternative dispute resolution, labor dispute, mediator, employee, employer.

**Постановка проблеми.** Світ постійно змінюється проте конфлікти та спори незмінно виникають у різноманітних сферах суспільних відносин, зокрема й тих, які врегульовані нормами трудового права. Після повномасштабного вторгнення держави-окупанта на територію нашої країни та введення по всій Україні воєнного стану, безліч працівників стали внутрішньо переміщеними особами, були змушені виїхати за кордон, деякий час не працювала судова система, в результаті виникли проблеми регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану, тому нині як ніколи актуальним є інститут досудового врегулювання спору – медіація.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Протягом останніх років проблеми правового регулювання процедури медіації, зокрема при вирішенні трудових спорів неодноразово потрапляли у поле зору багатьох науковців.

Зокрема інституту медіації приділяли увагу: О. Серeda, Р. Бутинська, О. Гоц-Яковлева, О. Щукін, А. Стратюк, Л. Менів, Д. Гринь, В. Мельник, В. Венедіктов, І. Кравченко, І. Лях, Н. Дараганова, Д. Кривенко, Г. Грабовська, Т. Подковенко, Н. Гресь, О. Чечелюк, Л. Шумна, М. Сікун, Д. Кисельов, А. Старченко, О. Іваненко та інші.

**Мета статті** розглянути основні науково-теоретичні положення щодо регулювання трудових спорів за участю медіатора.

**Виклад основного матеріалу.** Трудовий спір – це соціальне явище, зміст якого становлять розбіжності між працівником (претендентом на посаду, звільненим працівником) та роботодавцем (в особі власника або уповноваженого ним органу) щодо питань, які виникають з трудових правовідносин [1, с. 5].

Усім відомо, що в Україні трудові спори вирішуються або комісією по трудових спорах або в судовому порядку. Однак, підписання та ратифікація Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом активізувала в нашій державі процес запровадження альтернативного врегулювання спору, зокрема – медіації. Таким чином, перед нами стоїть завдання не тільки гармонізації національного законодавства до європейського, а й реальне забезпечення доступу до позасудового способу вирішення конфліктів.

Слушно зазначає О. Серета, що створення умов для підвищення доступності правосуддя, а так само рівня правової захищеності суб'єктів трудових відносин вимагає використання нових підходів не тільки до вирішення спорів, а й до врегулювання правових конфліктів [2, с. 38].

Правове підґрунтя для застосування медіації у сфері вирішення трудових спорів було закладене вже досить давно. Так, у ч. 2 ст. 224 КЗпП України ще з початку 90-х рр. ХХ ст. міститься норма про те, що «трудоий спір підлягає розглядові в комісії з трудових спорів, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності під час безпосередніх переговорів із власником або уповноваженим ним органом» [3, с. 62].

Як бачимо, зазначена норма передбачає право працівника врегулювати наявні розбіжності з роботодавцем шляхом проведення переговорів, які можуть бути організовані за участі третьої сторони, зокрема медіатора.

Також варто зазначити, що ч. 5 ст. 55 Конституції України встановлює: «Кожен має право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань» [4].

Закон України «Про медіацію» (надалі – ЗУ «Про медіацію») впроваджений в дію відносно нещодавно, і тому має недовершений практично відпрацьований механізм вирішення трудових спорів.

Відповідно до ЗУ «Про медіацію», були внесені зміни в Кодекс законів про працю України (надалі – КЗпП), а саме КЗпП доповнено статтею 222-1 «Врегулювання трудових спорів шляхом медіації».

Зазначена стаття встановлює, що трудовий спір між працівником і власником або уповноваженим ним органом незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації. Договір про проведення медіації та угода за результатами медіації у трудових спорах повинні укладатися в письмовій формі. У разі невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації сторони медіації мають право вирішити спір іншим способом встановленим законодавством [5].

Відповідно до ч. 2 п. 1 ст. 1 ЗУ «Про медіацію», медіація – це позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів [6].

В. Мельник пропонує наступне визначення, медіація трудових спорів – це системна діяльність професійного та нейтрального посередника (медіатора), яка здійснюється на основі добровільності, конфіденційності, незалежності, щодо надання послуги через сприяння сторонам трудового спору самостійно вирішити непорозуміння між ними щодо укладання, тлумачення й розірвання трудового договору та/чи порушення трудового законодавства і прийти до взаємоприйняттого рішення щодо врегулювання спору(конфлікту) та задоволення інтересів усіх сторін правовідносин [7, с. 10].

На думку Д. Кривенко, медіація як спосіб вирішення трудових спорів – це правовий та комунікативний процес, що ініціюється суб'єктами трудового права щодо залучення компетентного, незалежного, нейтрального медіатора (посередника) для координації та забезпечення переговорів та збалансування інтересів таких суб'єктів з метою досягнення спільного консенсусного вирішення

трудового спору та продовження трудових відносин між ними [8, с. 106].

Пропонуємо закріпити в Кодексі законів про працю України наступне визначення: «Трудова медіація – це досудова та позасудова процедура врегулювання трудового спору шляхом переговорів сторін трудових правовідносин за допомогою медіатора відповідно до ЗУ «Про медіацію».

Відповідно до ЗУ «Про медіацію», медіаційна угода – це письмова угода учасників правовідносин про спосіб врегулювання всіх або певних конфліктів (спорів), які виникли або можуть виникнути між ними, шляхом проведення медіації. Медіаційна угода може укладатися у формі медіаційного застереження в договорі або у формі окремої угоди [6].

Н. Гресь пропонує вносити медіаційне застереження до трудового договору для того, щоб працівник спочатку скористався можливістю вирішити спір за допомогою медіації, а вже потім звернувся до суду, а не навпаки [9, с. 165].

Погоджуємося з вище зазначеним науковцем, адже медіаційне застереження сприятиме розгляду спору на ранніх етапах, коли він тільки назрівав і найбільш придатний до нейтралізації. Своєчасне звернення до процедури медіації може стати однією із гарантій стабільності трудових відносин колективу в подальшому.

За результатами медіації, у разі, якщо учасники медіації дійшли згоди, укладеться відповідна угода, яка підписується учасниками медіації. У разі невиконання однією із сторін трудових правовідносин взятих на себе зобов'язань за угодою, інша сторона має право звернутися до суду у встановленому законодавством порядку.

Відповідно до ст. 1 ЗУ «Про медіацію» угода за результатами медіації – це угода, яка фіксує результат домовленості сторін медіації в погодженій між ними усній чи письмовій формі з урахуванням вимог закону [6].

Н. Гресь пропонує виділити два види угод за результатами медіації:

1) медіаційну угоду, яка укладеться сторонами після передачі спору на розгляд суду та затверджується ним як мирова угода;

2) угоду, яка укладеться сторонами спору, який вирішується в позасудовому порядку, а її виконання ґрунтується на основі принципів добровільності та добросовісності [10, с. 139].

Погоджуємося із зазначеною вище класифікацією, адже медіація може бути проведена як до звернення до суду, так і під час або після судового чи третейського провадження, в тому числі під час виконавчого провадження.

Вдало зазначає Л. Менів, що низький рівень правової культури, низький рівень довіри до медіації, недостатня поінформованість суспільства в цілому, і громадян зокрема, про медіацію, її переваги як альтернативного судовому розгляду, складність вибору медіатора як високопрофесійної особи не сприяє швидкому розвитку медіації трудових спорів [11, с. 181].

На думку Д. Кривенко з боку держави є обов'язковим проведення роз'яснень, рекомендацій та заохочень щодо застосування саме медіації, як способу вирішення трудових спорів, адже це підвищить рівень громадянського суспільства та водночас дозволить перерозподілити кошти, що йшли на забезпечення державного захисту в забезпечення інших трудових прав [12, с. 151].

Розглянемо які переваги вирішення трудових спорів за участю медіатора можуть бути для всіх сторін процесу.

О. Щукіна вважає, що процедура медіації в системі регулювання трудових конфліктів буде сприяти підвищенню стабільності трудових відносин і стимулюватиме працівників та роботодавців до пошуку ефективного балансу інтересів у взаємовідносинах [13, с. 131].

Д. Гринь проаналізувавши досвід зарубіжних країн щодо медіації, як одного із альтернативних способів вирі-

шення трудових спорів, дійшов висновку, що медіація є ефективним, фінансово заощадливим і своєчасним способом досягнення консенсусу, вирішення конфлікту порівняно з вирішенням спору в судовому порядку [14, с. 18].

На користь запровадження медіації при вирішенні трудових спорів науковиця Н. Дараганова наводить наступні аргументи: 1) медіатор є нейтральною третьою особою; 2) сторони беруть участь у медіації добровільно; 3) кожній зі сторін спору надається право самостійно обрати медіатора; 4) приватний характер медіації, одним із принципів якої є конфіденційність; 5) розгляд індивідуального трудового спору за медіаційною процедурою є більш простим, отже, і більш зручним для сторін, ніж коли цей розгляд здійснюється у суді; 6) врегулювання спору відбувається значно швидше, ніж у суді; 7) має місце скорочення витрат сторін, іноді достатньо значних, за рахунок відсутності судових витрат; 8) медіація може бути перервана або припинена у будь-який час за ініціативи будь-кого з учасників медіації; 9) широке застосування медіаційної процедури сприятиме реальному розвантаженню судів від значної кількості справ, що виникають із трудових відносин тощо [15, с. 82].

О. Чечелюк вважає, що 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 [16, с. 137].

Погоджуємося з вище зазначеним науковцем та вважаємо, що завдяки цьому сторони можуть обговорювати варіанти вирішення конфлікту, доки не знайдуть спосіб, який максимально відповідає їхнім інтересам. Саме такий варіант, у разі згоди на це сторін, є основою медіаційної угоди.

Слушно зазначає О. Іваненко, що застосування трудової медіації є вигідним не лише для сторін трудового конфлікту, а й для держави, адже з одного боку це зменшує навантаження на суди, а з іншого стимулює сторони до швидкого, економічного та конфіденційного способу розв'язання наявного між ними конфлікту [17, с. 338].

Деякі науковці не підтримують позиції вище зазначених науковців та стверджують, що вирішення трудових спорів за участю медіатора має переваги тільки для роботодавця, а працівник у даному випадку займає невигідне становище.

На думку Р. Бутинської, процедура медіації в індивідуальних трудових суперечках більш вигідна для роботодавця, оскільки роботодавець бачить у цьому можливість вирішення спору за мінімальних витрат. Що ж стосується розгляду спору за допомогою медіативних процедур, то оплата процедури медіації, за загальним правилом, здійснюється сторонами в рівних частках. Відповідно, працівник не заінтересований у зверненні за такою платною послугою, результат якої заздалегідь невідомий. Більше того, і роботодавці звертатимуться до медіаторів лише в тому випадку, коли їх послуги будуть обходитися їм дешевше, ніж судові витрати [18, с. 148].

На думку Г. Грабовської та Т. Подковенко, процедура медіації при вирішенні трудових спорів є малоефективною, оскільки працівник завжди знаходиться в матеріальній залежності від роботодавця, не завжди має доступ

до інформації та документів, що стосуються предмета спору. Тим самим на працівника може чинитися тиск з боку роботодавця, він може бути введений в оману щодо своїх прав, і, як наслідок, працівник змушений буде погодитися на компроміс, який буде суперечити його інтересам [19, с. 120].

Враховуючи вище зазначене, можемо дійти висновку, що не кожний пересічний працівник, який обговорює з роботодавцем умови свого скорочення або залишення на роботі, навряд чи вибере процедуру медіації. Зазначене потребує подальшого наукового дослідження та пошуку вирішення описаної проблеми.

**Висновок.** Отже, трудова медіація – це досудова та позасудова процедура врегулювання трудового спору шляхом переговорів сторін трудових правовідносин за допомогою медіатора відповідно до ЗУ «Про медіацію».

Можемо виділити наступні етапи трудової медіації:

1. Попередній етап (ініціювання медіації). Ініціювання медіації в трудових відносинах може відбуватися: 1) на етапі укладання трудового договору (контракту); 2) протягом існування трудових правовідносин; 3) на етапі припинення трудових правовідносин.

2. Зустріч медіатора зі сторонами конфлікту. Під час даного етапу, медіатор проводить оцінку трудового спору.

3. Етап дослідження. Медіатор з'ясовує конфліктні питання, ознайомлюється з документами тощо.

4. Етап переговорів. На даному етапі медіатор повинен знайти альтернативу для кожної сторони та мінімальний результат який буде прийнятним для сторін.

5. Заключний етап. Медіатор допомагає сторонам письмово зафіксувати досягнуті домовленості щодо спору, який став предметом медіаційного розгляду.

Впровадження медіації у сферу регулювання трудових конфліктів гальмує відсутність у сторін спору інформації про медіацію та її можливості.

Включення медіації до системи врегулювання трудових спорів сприятиме стабільності трудових відносин та стимулюватиме працівників та роботодавців до пошуку балансу інтересів.

Інститут медіації може забезпечити економічно ефективно та швидко розв'язання трудового конфлікту за допомогою процесів, які є адаптованими до потреб сторін.

На нашу думку, застосування процедури медіації під час трудових спорів має ряд вирішальних переваг:

1. Швидкість вирішення конфлікту. Часто сторони зацікавлені у якнайшвидшому врегулюванні трудового спору, що може бути зумовлено як внутрішніми, так і зовнішніми причинами.

2. Конфіденційність. Медіація залишається єдиним засобом для конфіденційного вирішення спору між працівником, роботодавцем та іншими суб'єктами трудових відносин.

3. Фінансова економія. Враховуючи, що судовий розгляд трудових спорів на практиці досить часто триває 1–2 роки, його вирішення через суд може бути надто дорогим (оплата послуг юристів, виплата компенсації за час вимушеного прогулу у випадку вирішення спору на користь працівника тощо).

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Старченко А. Медіація як альтернативний спосіб врегулювання трудових спорів. *Фаховий науковий журнал «Інтернаука»*. Серія: «Юридичні науки». 2022. № 7. С. 1–16.
2. Середа О. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Право та інновації*. 2017. № 3. С. 38–45.
3. Гоц-Яковлева О. Медіація у вирішенні індивідуальних трудових спорів як один із способів захисту трудових прав. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «Право»*. 2021. № 34. С. 58–65.
4. Конституція України : від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР : станом на 1 січ. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-vr#Text> (дата звернення: 01.03.2023).
5. Кодекс законів про працю України : від 23.07.1996 р. № 322-08 : станом на 27 січ. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 01.03.2023).

6. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 р. № 1875-IX : станом на 15 груд. 2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20> (дата звернення: 06.03.2023).
7. Мельник В. Медіація як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів: науково – практичний аспект. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2022. № 1. С. 1–19.
8. Кривенко Д. Поняття медіації як способу вирішення трудових спорів. *Соціальне право*. 2019. № 3. С. 102–106.
9. Гресь Н. Медіаційне застереження в трудовому договорі. *Visegrad journal on human rights*. 2021. № 1. С. 163–168.
10. Гресь Н. Угода за результатами медіації у процесі вирішення індивідуального трудового спору. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 1. С. 139–142.
11. Менів Л. Урегулювання трудових спорів шляхом медіації. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: право*. 2022. № 71. С. 181–185.
12. Кривенко Д. Ознаки медіації як способу вирішення трудових спорів. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2020. № 1. С. 143–153.
13. Щукін О. Добровільність як основоположний принцип медіації під час вирішення індивідуальних трудових конфліктів. *Право і суспільство*. 2015. № 5. С. 125–132.
14. Гринь Д. Медіація як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів: досвід зарубіжних країн. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: право*. 2022. № 72. С. 15–19.
15. Дараганова Н. Медіація як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів. *Юридична наука*. 2011. № 6. С. 77–83.
16. Чечелюк О. Медіація як спосіб вирішення індивідуальних трудових спорів. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 2. С. 135–138.
17. Іваненко О. Медіація в трудових спорах. *Scientific collection «interconf»*. 2020. № 2. С. 330–339.
18. Бутинська Р. Медіація у трудовому праві України: сучасний стан та перспективи розвитку. *Часопис Київського університету права*. 2021. № 3. С. 146–150.
19. Грабовська Г., Подковенко Т. Сучасні способи врегулювання індивідуальних трудових спорів. *Юридичний вісник*. 2018. № 3. С. 117–123.