
РОЗДІЛ V. ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2:(477):061

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2023.04.35>

ПРИМИРНІ ПРОЦЕДУРИ У ВИРІШЕННІ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Луценко О.Є.,

канд. юрид. наук, доцентка,

доцентка кафедри трудового права

Національного юридичного університету

імені Ярослава Мудрого

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9357-8546>

Scopus Author ID: 57194875083

E-mail: o.ye.lutsenko@nlu.edu.ua

Луценко О.Є. Примирні процедури у вирішенні трудових спорів.

У статті наголошується, що багато працівників та роботодавців усе частіше обирають альтернативні способи врегулювання трудових спорів (*alternative dispute resolution – ADR*) – примирні процедури, такі як медіація. ADR пропонує засоби забезпечення справедливості на робочому місці для більшої кількості працівників за менших витрат, а також допомагає «очистити» відкладені справи у встановлених законом умовах з вирішення спорів і, таким чином, допомагає державним установам задовольнити потреби суспільства у врегулюванні трудових спорів ефективніше.

Авторка звертає увагу, що історично склалося, що організації реагували на конфлікт лише коли він виникав; вони не розроблювали планування конфліктом. Однак нині ситуація кардинально змінилася і організації все частіше впроваджують системи планування вирішення спорів, які представляють системний підхід до запобігання, управління та вирішення конфліктів, який зосереджується на причині конфлікту всередині організації.

У статті робиться висновок, що важливими особливостями проектних систем вирішення трудових спорів – ADR є: 1) допомогти вирішити трудові спори/конфлікти, привносячи здоровий глузд, добру волю та професіоналізм на перший план; 2) забезпечити безпечне середовище для висловлювання своїх позицій, адже розбіжності та проблеми потрібно вільно висвітлювати; 3) стимулювати чітке і виважене рішення, що має бути продуктом вільної та конструктивної дискусії, у якій кожен має можливість вільно та без вагань висловлювати свою позицію.

Авторка резюмує, що запровадження ADR в організації, вирішення внутрішніх скарг, дисциплінарних процедур та впровадження системи управління конфліктами має низку переваг. До них належать: більша прозорість процедур на робочому місці, процедурна гнучкість, ефективність і конфіденційність, яка забезпечує конфіденційність сторін і захист репутації організації. ADR також може запропонувати більшу «чутливість» до потреб конкретного робочого місця та особливо його працівників у дуже делікатних і особистих суперечках, таких як позови про сексуальні домагання, харазмент, мобінг, тощо. Крім того, в полегшенні консультативних процесів ADR, угода, досягнута у спорі на робочому місці, може містити широкий спектр нових результатів, які зазвичай не є частиною судового рішення, та які можуть забезпечувати варіанти врегулювання конфлікту, які краще відповідають потребам кожної зі сторін.

Ключові слова: способи вирішення спорів, примирення сторін, вирішення трудових спорів, медіація, трудові відносини, працівник, роботодавець.

Lutsenko O.E. Conciliation procedures in the resolution of labour disputes.

It has been emphasized in the article that many employees and employers increasingly choose alternative methods of labour dispute resolution (*alternative dispute resolution – ADR*) – conciliation procedures, such as mediation. ADR offers a means of ensuring justice in the workplace for more workers at a lower cost and helps to “clean up” the backlog of statutory dispute resolution institutions, and thus helps public institutions to meet society’s need for labour dispute resolution more effectively.

The author has drawn attention to the fact that historically, organizations responded to conflict only when it arose; they did not develop planning by conflict. However, today the situation has changed dramatically and organizations are increasingly implementing dispute resolution planning systems, which represent a systematic approach to conflict prevention, management and resolution that focuses on the cause of conflict within the organization.

The author has concluded that the important features of project systems for resolving labour disputes – ADR are: 1) to help resolve labour disputes/conflicts, bringing common sense, goodwill and professionalism to the fore; 2) to provide a safe environment for expressing one's positions, because disagreements and problems must be freely highlighted; 3) stimulate a clear and balanced decision, which should be the product of a free and constructive discussion, in which everyone has the opportunity to express their position freely and without hesitation.

The author has summarized that the introduction of ADR in the organization, the resolution of internal complaints, disciplinary procedures and the implementation of the conflict management system has a number of advantages. These include: greater transparency of workplace procedures, procedural flexibility, efficiency and confidentiality that ensures party confidentiality and protects the organization's reputation. ADR can also offer greater "sensitivity" to the needs of a particular workplace and especially its employees in highly sensitive and personal disputes, such as claims of sexual harassment, harassment, mobbing, etc. In addition, in facilitating consultative ADR processes, an agreement reached in a workplace dispute may contain a wide range of new outcomes that are not normally part of a court decision, and which may provide conflict resolution options that better suit the needs of each party.

Key words: ways of resolving disputes, reconciliation of parties, resolution of labour disputes, mediation, labour relations, employee, employer.

Постановка проблеми. Якими умови праці працівників не були б якісними, безпечними, належними, все ж повсякчас спори та конфлікти супроводжують трудову діяльність через неузгодженість певних питань, аспектів праці, часто через порушення трудових прав, незадоволення інтересів сторін трудових та пов'язаних з ними відносин. Судовий порядок розгляду спорів залишається одним із провідних способів, однак тривалість, дороговизна, складність нині не може сприяти ефективному вирішенню трудових спорів та врегулювання всіх питань, які виникли між сторонами, адже судові рішення частіше за все задовольнять одну сторону, а інша все рівно залишається «у програті». Відтак, саме примирні

процедури можуть задовольнити інтереси обох сторін, найголовніше урегулювати ті аспекти, які спровокували виникнення трудового спору, щоб у подальшому із таких же питань спори не виникали. Саме тому нові форми примирних процедур можуть стати у нагоді на шляху до цього, це такі як медіація, регламентування у колективних угодах та договорах можливих форм примирення на шляху пошуку компромісу, а також включення форм примирних процедур у трудові договори з працівниками, тощо.

Стан опрацювання цієї проблематики. Питання примирних процедур вирішення трудових спорів були предметом дослідження В.М. Дейнеки [1], М.В. Сокол [2], С.І. Запари [3], Г.І. Чанишевої [4] та ін. Не применшуючи значення досліджень зазначених та інших науковців, важливість активізації примирних процедур під час вирішення трудових спорів не настільки ставилося як першочергове завдання, але нині ситуація кардинально змінилася і сторони повинні мати можливість самостійно знайти компромісне рішення, а посередницькі послуги може надавати нейтральною стороною.

Тому **метою статті** є розкриття ключової ролі примирних процедур в вирішенні трудових спорів та важливості нових форм примирних процедур.

Виклад основного матеріалу. Конфлікт – неминуча частина повсякденної роботи та життя. Люди часто «застрягають» у конфлікті на роботі з кількох причин, адже як багато хто переконаний, що конфлікт дає можливість самоствердитися, «підтверджує» правильність певної лінії поведінки. Багатьом дуже важко відійти від конфлікту, не скомпрометувавши цю ідентичність і не втративши «обличчя». Однак, залишаючись у конфлікті, ми програємо перспективу та можливість саморозвитку. Конфлікт токсичний як для залученої особи, так і тих, хто оточує конфлікт. Динаміка спору часто є схожою з айсбергом. Модель айсберга служить для ілюстрації того, що лише частина питань у конфлікті видима, а ось занурена частина айсберга представляє особисті інтереси сторони, основні чинники, що лежать в основі будь-якого конфлікту, але не завжди явних, видимих під час офіційних процесів, таких як судовий процес або трудовий арбітраж.

У конфлікті на робочому місці основні чинники суперечки можуть включати особистість, дискримінаційні ознаки та розбіжності сторін, досить часто саме ці чинники стають каталізатором ескалації суперечки на робочому місці.

Конфлікти всередині організацій наразі стають все більш важливим питанням, як в організаційному, так і на індивідуальному рівні. Більше того, у контексті трудових спорів, якщо вони залишаються невирішеними, вони можуть мати негативні наслідки для індивідуальної, командної, так і загальної діяльності організації, будь-то у приват-

ному або державному секторі. Здатність вирішувати трудові конфлікти ефективно сприяє якості атмосфери робочого середовища та має значний вплив на ефективність організації, скорочення втрачених днів, підвищення продуктивності та покращення відносин між керівництвом і працівниками. Тому багато організацій намагаються гарантувати, що будь-які суперечки та претензії розглядаються швидко, справедливо, з мінімальними перешкодами для організації, найкращим чином гарантуючи взаємне задоволення інтересів усіх залучених сторін.

У той час як багато потенційних дисциплінарних питань або проблем із скаргами часто можна вирішити неформально, але якщо такі неформальні переговори не приносять результатів, це повинно урегулюватися шляхом звернення до державних інституцій чи приватних організацій, якими можуть скористатися сторони, включаючи посередництво та примирення, якщо це необхідно.

Величезна кількість трудових спорів щорічно розглядаються державними інституціями, все ж багато працівників та роботодавців все частіше обирають альтернативні способи врегулювання трудових спорів (*alternative dispute resolution – ADR*) – примирні процедури, такі як медіація. ADR пропонує засоби забезпечення справедливості на робочому місці для більшої кількості працівників за менших витрат, а також допомагає «очистити» відкладені справи у встановлених законом умовах з вирішення спорів і, таким чином, допомагає державним установам задовольнити потреби суспільства у врегулюванні трудових спорів ефективніше.

Історично склалося, що організації реагували на конфлікт лише коли він виникав; вони не розробляли планування конфліктом та не здійснювали керування ним, а лише використовували існуючі адміністративні або судові форми для вирішення спорів. Однак нині ситуація кардинально змінилася і організації все частіше впроваджують системи планування вирішення спорів, які представляють системний підхід до запобігання, управління та вирішення конфліктів, який зосереджується на причині конфлікту всередині організації. Якісна система повинна використовувати лише підходи, що ґрунтуються на взаємних правах та інтересах, а як запасний варіант (арбітраж або судовий розгляд) має бути лише, коли сторони у спорі «заходять у глухий кут». Сторони, як правило, не повинні вдаватися до підходів, що ґрунтуються на владних повноваженнях.

Важливими особливостями проектних систем вирішення трудових спорів – ADR є: 1) допомогти вирішити трудові спори/конфлікти, привносячи здоровий глузд, добру волю та професіоналізм на перший план; 2) забезпечити безпечне середовище для висловлювання своїх позицій, адже роз-

біжності та проблеми потрібно вільно висвітлювати; 3) стимулювати чітке і виважене рішення, що має бути продуктом вільної та конструктивної дискусії, у якій кожен має можливість вільно та без вагань висловлювати свою позицію.

Будь-який примирний спосіб *alternative dispute resolution – ADR* передбачає, що роботодавці та працівники намагатимуться, наскільки це можливо, вирішити проблеми на робочому місці, відповідно до існуючих домовленостей щодо вирішення розбіжностей між ними, будь-які спори або розбіжності, пов'язані із застосуванням трудового законодавства.

Наразі ми спостерігаємо послаблення колективних форм регулювання зайнятості та паралельну індивідуалізацію трудових відносин і розширення індивідуальних прав. Повсюдчас збільшується кількість працівників, які подають саме судові позови – через те, що, по-перше, на багатьох робочих місцях профспілки належно не виконують своїх функцій, тому цей незалежний механізм «голосу» недоступний, по-друге, КТС також наразі мало-коли створюється, а тому сторонам трудового спору доводиться шукати відшкодування через судовий процес, а ще й у зв'язку з дискримінацією та залякуванням.

Однак існує можливість для більшої кількості спорів бути вирішеними внутрішньо за допомогою процесів ADR. Запровадження ADR в організації, вирішення внутрішніх скарг, дисциплінарних процедур та впровадження системи управління конфліктами має низку переваг. До них належать: більша прозорість процедур на робочому місці, процедурна гнучкість, ефективність і конфіденційність, яка забезпечує конфіденційність сторін і захист репутації організації. ADR також може запропонувати більшу «чутливість» до потреб конкретного робочого місця та особливо його працівників у дуже делікатних і особистих суперечках, таких як позови про сексуальні домагання, харазмент, мобінг, тощо. Крім того, в полегшенні консультативних процесів ADR, угода, досягнута у спорі на робочому місці, може містити широкий спектр нових результатів, які зазвичай не є частиною судового рішення, та які можуть забезпечувати варіанти врегулювання конфлікту, які краще відповідають потребам кожної зі сторін.

У Великій Британії Чартерний інститут персоналу та розвитку провів опитування – як організації на робочому місці використовують примирні процедури. Опитування показало, що 35% організацій тренують або керівників, співробітників або представників працівників, які виступають медіаторами; а 51% використовують зовнішніх медіаторів. Перевага, яку найчастіше згадували в результаті використання медіації, полягала в покращенні стосунків між працівниками (83%), а потім зменшення або усунення стресу, пов'язаного з використанням більш формальних процесів

(71%). Крім того, 49% респондентів вважають, що медіація приносить користь в уникненні витрат на захист у суді [5].

Англійські суди визнали роль медіації у вирішенні трудових спорів. У справі Англійського апеляційного суду *Vahidi проти Fairstead House School Trust Ltd* [6] суд підкреслив доцільність медіації для вирішення трудових спорів, заявивши, що «якщо врахувати вартість судового розгляду, який тривав аж 9 днів, то учасники справді повинні були залучити посередників».

В іншій справі англійського апеляційного суду *McMillan Williams v Range* [7] обидві сторони повинні були сплатити власні витрати внаслідок того, що вони не використали медіацію навіть після того, як суд рекомендував це. У цьому випадку було залучено адвокатську фірму до суду проти колишнього працівника щодо повернення авансової зарплати/комісії. Позивачка виграла справу в окружному суді, але за апеляцією її колишніх роботодавців прогнала. Коли було надано дозвіл на апеляцію, Суд давав рекомендацію щодо медіації, але обидві сторони вирішили ігнорувати. Рекомендація була зроблена з огляду на непропорційність витрат на апеляцію до суми, про яку йшлося у позові. У світлі рекомендації щодо медіації та подальшої поведінки сторін, не було винесено рішення щодо витрат на апеляцію. Відтак, по суті, обидві сторони втратили у цій справі, а якщо звернулися б до медіації, то врегулювали б спір з мінімальними витратами та максимальним задоволенням інтересів.

Наразі використання примирних процедур у вирішенні трудових спорів зростає, а відтак у зарубіжних країнах практикується, що організації можуть забажати включити в свої локальні акти приписи, що включають посилання на питання примирних процедур, а часто навіть, включаючи трудові контракти. Приміром, у справі Високого суду *Clayton v Hawkins* [8] позивач забезпечив згодою продовження наказу Високого суду про заморожування активів його колишнього особистого помічника та хатньої робітниці, яка ймовірно привласнила до 1,8 мільйона євро коштів. Суду повідомили, що в трудовому договорі відповідачки є пункт, який дозволяє медіацію, і відповідачка могла подати заяву про зупинення судового провадження в очікуванні медіації. Цей випадок демонструє, що положення про посередництво тепер включається навіть у трудові договори.

Існує важлива відмінність між обов'язковою присутністю на інформаційній сесії щодо процесів ADR або на медіації та обов'язковою участю безпосередньо у процесі ADR. Якщо трудовий договір містить положення про примирення, то сторони не можуть бути примушені брати участь у процесі та зберігають право звернутися через встановлений законом орган або суд. Для роботодавців може бути корисним включити в контракт пункт, який

передбачає обов'язковість відвідування інформаційної сесії щодо ADR перед початком судового позову. Це надало б сторонам спору можливість ознайомитися з опціями, які є доступні для вирішення їхнього трудового спору [9, с. 97–102].

В українських реаліях також повсякчас виникають спори щодо примирних процедур врегулювання трудових спорів. Приміром, 5 квітня 2023 р. відбулася відкрита частина пленарного засідання у формі усного провадження по справі за конституційною скаргою Первинної профспілкової організації Всеукраїнської профспілки працівників науки, виробництва та фінансів ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» щодо конституційності абзацу першого ч. 1 ст. 7 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР [10]. Заявник звернувся до КСУ з клопотанням перевірити на відповідність Конституції України абзацу першого ч. 1 ст. 7 Закону, а саме розгляд колективного трудового спору (конфлікту) здійснюється примирною комісією з питань щодо встановлення нових або зміни наявних соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди (пункти «а» і «б» ст. 2 Закону), а трудовим арбітражем – у разі неприйняття рішення у строки, встановлені ст. 9 цього Закону. Суб'єкт права на конституційну скаргу заявив, що оспорюваними приписами ст. 7 Закону врегульовано виключно позасудовий порядок розв'язання колективного трудового спору (конфлікту). На його переконання, оспорювані приписи Закону не відповідають ч. 3 ст. 8, частинам 2, 6 ст. 55, ст. 64, ч. 3 ст. 124 Конституції України, оскільки «звужують обсяг прав визначених цими статтями, зокрема право на судовий захист».

Варто підтримати позицію голови НСПП, який наголосив, що: (1) колективні трудові спори мають поділятися на «спори про права» та «спори про інтереси». До таких спорів застосовується примирно-арбітражний порядок вирішення, правовий механізм якого визначено спеціальним законодавчим актом – Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [10], який кореспондується з міжнародно-правовими актами, які є складовою законодавства України; (2) «спори про інтереси» вирішуються виключно за допомогою примирно-арбітражних процедур і на них не повинна поширюватися юрисдикція судів; (3) частина колективних трудових спорів є «спорами про права», на які має поширюватися юрисдикція судів; (4) окрім визначених законом випадків безпосереднього звернення до суду, на всі колективні трудові «спори про права» поширюється обов'язковий досудовий порядок врегулювання спору; (5) відповідно до практики ЄСПЛ, примирно-арбітражний порядок вирішення колективних трудових

спорів не свідчить про обмеження доступу до правосуддя. Право на доступ до суду не є абсолютним. Воно може бути врегульоване національними процедурами для забезпечення ефективності відправлення правосуддя [11].

Наразі триває робота над проектом Закону України «Про вирішення колективних трудових спорів» [12], під час обговорення якого акцентується увага на важливості примирних процедур для урегулювання колективних трудових спорів, запровадження медіаційного способу врегулювання колективного трудового спору, що ще раз підкреслює, що наукова спільнота та практики розуміють важливість саме примирних процедур між сторонами, знаходження найкращого варіанту розв'язання конфлікту для обох сторін спору саме шляхом примирення.

Висновки. Багато працівників та роботодавців все частіше обирають альтернативні способи врегулювання трудових спорів (*alternative dispute resolution* – ADR) – примирні процедури, приміром, медіацію. ADR пропонує засоби забезпечення справедливості на робочому місці для більшої кількості працівників за менших витрат, а також допомагає «очистити» відкладені справи у встановлених законом установах з вирішення спорів і, таким чином, допомагає державним установам задовольнити потреби суспільства у врегулюванні трудових спорів ефективніше.

Важливими особливостями проектних систем вирішення трудових спорів – ADR є: 1) допомогти вирішити трудові спори/конфлікти, привносячи здоровий глузд, добру волю та професіоналізм на перший план; 2) забезпечити безпечне середовище для висловлювання своїх позицій, адже розбіжності та проблеми потрібно вільно висвітлювати; 3) стимулювати чітке і виважене рішення, що має бути продуктом вільної та конструктивної дискусії, у якій кожен має можливість вільно та без вагань висловлювати свою позицію.

Будь-який примирний спосіб *alternative dispute resolution* – ADR передбачає, що роботодавці та працівники намагатимуться, наскільки це можливо, вирішити проблеми на робочому місці, відповідно до існуючих домовленостей щодо вирішення розбіжностей між ними, будь-які спори або розбіжності, пов'язані із застосуванням трудового законодавства.

Запровадження ADR в організації, вирішення внутрішніх скарг, дисциплінарних процедур та впровадження системи управління конфліктами має низку переваг. До них належать: більша прозорість процедур на робочому місці, процедурна гнучкість, ефективність і конфіденційність, яка забезпечує конфіденційність сторін і захист репутації організації. ADR також може запропонувати більшу «чутливість» до потреб конкретного робочого місця та особливо його працівників у дуже делікатних і особистих суперечках, таких як по-

зови про сексуальні домагання, харазмент, мобінг, тощо. Крім того, в полегшенні консультативних процесів ADR, угода, досягнута у спорі на робочому місці, може містити широкий спектр нових результатів, які зазвичай не є частиною судового рішення, та які можуть забезпечувати варіанти врегулювання конфлікту, які краще відповідають потребам кожної зі сторін.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Дейнека В.М. Примирні процедури вирішення трудових спорів: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2015. 23 с.
2. Сокол М.В. Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні: монографія. Луцьк: друк ПП Іванюк В.П., 2011. 208 с.
3. Запара С.І. Удосконалення процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примирними органами в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2005. 23 с.
4. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання: дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2001. 382 с.
5. Workplace Mediation: How Businesses Use It (Chartered Institute of Personnel and Development, July 2008) at 2. URL: www.cipd.co.uk (дата звернення 30.06.2023).
6. [2005] EWCA Civ 06 URL: <https://vlex.co.uk/vid/vahidi-v-fairstead-house-793503633> (дата звернення 30.06.2023).
7. [2004] EWCA Civ 294 URL: <http://www.nadr.co.uk/articles/published/AdresLReports/McMillanvRange2004.pdf> (дата звернення 01.07.2023).
8. *Clayton v Hawkins* URL: <http://classic.austlii.edu.au/au/journals/UQLawJl/1988/7.pdf> (дата звернення 01.07.2023).
9. Alternative dispute resolution: mediation and conciliation: report of Law Reform Commission. 2010. 247 p.
10. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст. 227.
11. Кухнюк Д. Позасудовий порядок вирішення колективних трудових спорів відповідає усталеній міжнародній практиці URL: <https://yur-gazeta.com/golovna/pozasudoviy-poryadok-virishennya-kolektivnih-trudovih-sporiv-vidpovidae-ustalenyi-mizhnarodniy-prakt.html> (дата звернення 02.07.2023).
12. Триває робота над проектом Закону України «Про вирішення колективних трудових спорів» URL: <https://employers.org.ua/news/id2489> (дата звернення 02.07.2023).