

УДК 349.2:331.109.6

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.02.55>

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ВРЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ ШЛЯХОМ МЕДІАЦІЇ

Отовчиць С.Л.,*аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого*

Отовчиць С.Л. Актуальні питання врегулювання трудових спорів шляхом медіації.

У статті наведено комплексне теоретико-правове дослідження медіації як альтернативної процедури вирішення трудових спорів. Доводиться, що актуальним питанням науки трудового права є внесення конкретних пропозицій щодо розробки системної та послідовної законодавчої основи застосування трудової медіації при вирішенні трудових спорів. Автором звертається увага, що чинне законодавство ситуативно згадує зазначене поняття в окремих статтях, при цьому не розкриваючи його зміст, що призводить до проблем правозастосування. Так, Законом України «Про медіацію» було доповнено чинний Кодекс законів про працю України новою ст. 221-1 «Врегулювання трудових спорів шляхом медіації». Акцентується увага, що включення нової норми до глави XV «Індивідуальні трудові спори» КЗпП України свідчить про те, що процедуру медіації законодавець обмежив тільки врегулюванням індивідуальних трудових спорів. Наголошується, що не дотримання принципу правової визначеності як складової принципу верховенства права, закріпленого в ст. 8 Конституції України, перешкоджає належному захисту трудових прав. Аргументовано, що вітчизняний законодавець не правильно застосовує поняття «трудового спору», визначаючи медіацію як альтернативний спосіб його вирішення, адже фактично «трудова спір» виникає в момент звернення до органів, що їх розглядають. Шляхом медіації врегулюється не трудовий спір, а розбіжності між суб'єктами трудових відносин на етапі добровільного врегулювання цих розбіжностей, що доцільніше назвати «трудова конфлікт». Автором заперечується позиція законодавця щодо застосування процедури медіації лише до індивідуальних трудових спорів. Звертається увага на необхідність поширення такого інституту і на колективні трудові спори. Аргументовано необхідність усунення нормативної невизначеності щодо термінології поняття «медіація» та узгодження норм Закону України «Про медіацію» і чинного

законодавства у сфері праці. Наявність стабільного та зрозумілого законодавства про медіацію є втіленням принципу верховенства права та сприятиме формуванню довіри суспільства до альтернативних позасудових процедур врегулювання спорів.

Ключові слова: трудовий конфлікт, захист трудових прав, суб'єкти трудових відносин, верховенство права, правова визначеність

Otovchyts S.L. Current issues of labour dispute resolution through mediation.

The article presents a comprehensive theoretical and legal study of mediation as an alternative procedure for resolving labor disputes. The author proves that the urgent issue of labor law science is to make specific proposals for the development of a systematic and consistent legislative framework for the use of labor mediation in resolving labor disputes. The author draws attention to the fact that current legislation makes situational references to this concept in certain articles without disclosing its content, which leads to law enforcement problems. Thus, the Law of Ukraine "On Mediation" supplemented the current Labor Code of Ukraine with a new Article 221-1 "Settlement of Labor Disputes through Mediation". It is emphasized that the inclusion of the new provision in Chapter XV "Individual Labor Disputes" of the Labor Code of Ukraine indicates that the legislator has limited the mediation procedure to the settlement of individual labor disputes. The author emphasizes that failure to comply with the principle of legal certainty as a component of the rule of law principle enshrined in Article 8 of the Constitution of Ukraine impedes the proper protection of labor rights. The author argues that the national legislator incorrectly applies the concept of "labor dispute" by defining mediation as an alternative way of its resolution, since in fact a "labor dispute" arises at the time of applying to the bodies which consider them. Mediation does not resolve a labor dispute, but rather disagreements between the parties to labor relations at the stage of voluntary settlement of such disagreements, which is more appropriately called a "labor conflict". The author

denies the legislator's position that the mediation procedure is applicable only to individual labor disputes. Attention is drawn to the need to extend such an institution to collective labor disputes. The author argues that it is necessary to eliminate regulatory uncertainty regarding the terminology of the concept of "mediation" and to harmonize the provisions of the Law of Ukraine "On Mediation" and current labor legislation. The existence of stable and clear legislation on mediation is an embodiment of the rule of law and will contribute to the formation of public confidence in alternative out-of-court dispute resolution procedures.

Key words: labor conflict, protection of labor rights, subjects of labor relations, rule of law, legal certainty.

Постановка проблеми. Належне забезпечення та захист трудових прав громадян є запорукою встановлення соціального миру та злагоди в українському суспільстві, що вкрай необхідно сьогодні з огляду на внутрішні та зовнішні виклики стабільності держави. Традиційно в Україні індивідуальні трудові спори вирішують або в судовому порядку або за допомогою комісії з трудових спорів. Однак із впровадженням правової реформи постає питання застосування нових процедур для вирішення трудових спорів, які успішно використовуються і в зарубіжних країнах. Однією з таких форм є медіація як альтернатива державному і третейському судочинству. Частиною першою ст. 3 Закону України «Про медіацію» [1] дію цього Закону поширено на суспільні відносини, «пов'язані з проведенням медіації з метою запобігання виникненню конфліктів (спорів) у майбутньому або врегулювання будь-яких конфліктів (спорів)», у тому числі й трудових. Впровадження інституту медіації у трудове право це складний процес, що передбачає реалізацію ряду кроків і заходів різного характеру. І одним із найважливіших етапів у цьому напрямку є створення якісного нормативно-правового підґрунтя, необхідного для успішного функціонування процедури медіації у зазначеній сфері.

Стан опрацювання. Актуальним питанням науки трудового права є внесення конкретних пропозицій щодо розробки системної та послідовної законодавчої основи застосування трудової медіації при вирішенні трудових спорів. Окремі питання запровадження інституту медіації у трудовому праві були предметом наукових пошуків Л.В. Апанаскович, С.В. Вишновецької, Ю.М. Гришиної, Т.А. Занфірової, С.І. Запари, М.І. Іншина, І.О. Лях, К.Ю. Мельника, Н.О. Мельничук, П.Д. Пилипенка, А.М. Слюсара, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка та ін., Варто відзначити, що у своїх наукових працях учені лише частково розглядали проблемні питання впровадження вказаного інституту.

Мета статті полягає у проведенні теоретико-правового дослідження поняття медіації (посередництва) як альтернативної процедури вирішення трудових спорів та визначення пропозицій по вдосконаленню чинного законодавства.

Виклад основного матеріалу. З прийняттям Закону «Про медіацію» та внесенням ряду змін до Кодексу законів про працю, зокрема додано ст. 222¹, Україна приєдналася до світової тенденції впровадження медіації у національну правову культуру як методу вирішення спорів, що не лише впливає на якість їх роботи, а й знижує ефективність правового регулювання та вирішення конфліктів. Тому кожна держава, у тому числі і Україна, шукає рішення, яке дозволить розглядати справи з допомогою інших інститутів, в тому числі медіації [1, 2].

Проаналізувавши національне законодавство, слід зазначити, що на необхідність запровадження процедур примирення за участю посередника (медіатора) вказувалось ще у Законі України «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу», де медіацію пропонують розуміти як добровільні і конфіденційні переговори за участі нейтрального посередника, в якому нейтральна третя сторона допомагає конфліктуючим сторонам досягти взаємоприйнятної угоди, а також як метод, за допомогою якого сторони управляють і володіють як самим процесом так і його результатом – угодою [3].

Директива Європейського парламенту «Про деякі аспекти медіації в цивільних і господарських спорах» від 21.05.2008 стала основою для створення інституту медіації на теренах Європи. Тож серед легальних визначень варто звернути увагу на визначення, що міститься в цій Директиві. Там незалежно від назви та спрямованості медіація визначається як процедура встановленої форми, яка добровільно здійснюється двома чи більше сторонами спору, які намагаються самостійно домовитись про вирішення їхнього спору за допомогою медіатора [4].

Інша не менш вагома дефініція міститься в юридичній енциклопедії, де медіація визначена як один із альтернативних (позасудових) способів вирішення конфліктів, згідно з яким незацікавлений посередник (медіатор) допомагає сторонам досягти добровільної та взаємовигідної згоди за допомогою переговорів. [5, с. 610].

Водночас, у національній правовій теорії існують й інші підходи до тлумачення «медіації», зокрема у сфері трудового права. Так, Д. Кривенко визначає медіацію як спосіб вирішення трудових спорів та правово-комунікативний процес, ініційований суб'єктами трудового права, із залученням компетентного, незалежного, нейтрального посередника (медіатора) покли-

каний координувати та забезпечувати ведення переговорів, а також збалансовувати інтереси таких суб'єктів для досягнення спільного консенсусного вирішення трудового спору та продовження трудових відносин між ними. [6, с. 105].

Вважаємо, що достатньо змістовно розкривається суть медіації у визначенні, запропонованому Н. Мазаракі. Медіація розглядається як альтернативний метод вирішення спорів що, з одного боку, відображає високий рівень розвитку правової культури суспільства, а з іншого – із залученням нейтрального посередника (медіатора) дозволяє сторонам обирати найефективніший і прийнятний для них варіант вирішення спору на основі фундаментальних принципів права, які відображають визначні цінності суспільного розвитку, такі як добросовісність, розумність, справедливість, що є одночасно з цим основою для реалізації принципу верховенства права в Україні [7, с. 3]. Запропонований підхід бере за основу саме загальний стан правової системи, а також реалізацію принципів права, зокрема й верховенства права як одного із основоположних принципів.

Наразі в Україні відбувається формування практики медіації і тому постає дуже важливе питання іміджу даного інституту і в органах правосуддя, і в очах населення. Важливим є позитивний образ медіації, тоді громадськість матиме довіру до цього прогресивного методу вирішення спорів, який давно й успішно практикується за кордоном.

Ст. 222-1 регулює дуже широку сферу застосування медіації та передбачає, що: «трудова спори між працівником і роботодавцем можуть вирішуватися шляхом медіації незалежно від форми трудового договору». Окрім того, Закон України «Про медіацію» визначає основні правила проведення процедури, а також регулює, зокрема вирішення індивідуальних трудових спорів шляхом медіації. Вважаємо, що імплементація процедури медіації до КЗпП України дійсно заслуговує позитивної оцінки. Проте, необхідно звернути увагу на низку недосконалостей чинного законодавства, що можуть перешкоджати захисту трудових прав.

Підтримуємо позицію, що закон не може бути збіркою «мертвих» норм, а повинен бути системою актуальних та дієвих правил поведінки. Якщо норми не працюють, є дефектними, породжують колізії під час правозастосування, то законодавець не інакше як зобов'язаний проводити ревізію, реновацію правових норм [8].

Не дотримання у прийнятому законі «Про медіацію» та КЗпП України принципу правової визначеності як складової принципу верховенства права, закріпленого в ст. 8 Конституції України, перешкоджає належному захисту прав

та свобод громадян. Доведено, що «якість закону» визначається чіткістю, точністю, однозначністю, зрозумілістю та послідовністю викладення правових норм в законодавстві України, відповідно порушення принципу правової визначеності обертається порушенням верховенства права, що є недопустим. Принцип правової визначеності зазвичай розглядається як сукупність вимог до організації та функціонування правової системи з метою забезпечення стабільного правового становища індивіда шляхом вдосконалення процесів правотворчості та правозастосування [9, с. 54]. Цей принцип проявляється через змістовну, логічну, системну і структурну складову правової норми і стає очевидним при з'ясуванні їх змісту та практичному застосуванні.

У цьому контексті, зазначимо, що в юридичній науці акцентується увага на доцільності розмежуванні змісту термінів «трудова спір» і «трудова конфлікт». Слід зазначити, що національне законодавство досі не має легального визначення поняття «трудова спір».

Спробу дати визначення даній категорії здійснено науковцями. Так, індивідуальним трудовим спором Н.Б. Болотіна вважає розбіжності щодо застосування законодавства про працю або встановлення чи зміни умов праці, які не були вирішені шляхом безпосередніх переговорів між працівником та роботодавцем, із заявою про розгляд яких сторони конфлікту звернулися до компетентного органу з розгляду трудових спорів [10, с. 552]. О.М. Ярошенко визначає індивідуальний трудовий спір як неврегульовані розбіжності між працівником і роботодавцем щодо укладення, виконання та розірвання трудового договору, дотримання норм трудового права, які стали предметом розгляду компетентного органу [11, с. 443-444]. На думку В.Л. Костюка, індивідуальний трудовий спір – це належним чином вмотивований (оформлений) трудовий спір між працівником та роботодавцем про захист порушених прав в сфері трудового права, переданий на розгляд уповноваженого в установленому порядку органу [12, с. 381].

В чинному законодавстві міститься визначення «колективного трудового спору», він розуміється як «розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин» (ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)») [13]. Відповідно до процесуально-правової концепції спори про права вважаються розбіжностями між сторонами і мають юридичне значення лише тоді, коли одна зі сторін звертається до органу з розгляду спору. Отже, трудовий спір виникає з моменту подання заяви до компетентного органу, за термінологією ст. 221 КЗпП це – «органи, які розглядають трудові спори».

Вищенаведене приводить до висновку, що індивідуальний трудовий спір виникає у разі звернення сторони спору до органу, що розглядає трудові спори (ст. 221 КЗпП) для вирішення неврегульованих розбіжностей. Саме в цей момент матеріально-правовий характер розбіжностей трансформується у процесуальний характер.

Законом України від 16.11.2021 було доповнено главу XV «Індивідуальні трудові спори» КЗпП статтею «Врегулювання трудових спорів шляхом медіації». Однак назву цієї ст. 222⁻¹ КЗпП не узгодили зі ст. 221 КЗпП, що визначає органи, які розглядають трудові спори. Дуже дивним видається, що медіацією можна вирішувати спори, які мають вирішувати компетентні органи, особливо враховуючи, що якогось органу, який надає медіаційні послуги немає в переліку. Такої ж думки і С.В. Максимова, яка наголошує, що медіація «...в приватному праві – це один з альтернативних (позасудових) способів вирішення саме конфліктів, згідно з яким незацікавлений посередник (медіатор) допомагає сторонам досягти шляхом переговорів добровільної та взаємовигідної угоди» [5, с. 610].

Таким чином, зважаючи на вищенаведене, законодавець не правильно застосовує поняття «трудового спору», адже фактично «трудоий спір» виникає в момент звернення до органів, що їх розглядають. Відповідно в ст. 221 немає ніякого органу, який проводить процедуру медіації, тому шляхом медіації врегульовується не трудовий спір, а розбіжності між суб'єктами трудових відносин на етапі добровільного урегулювання цих розбіжностей, відтак правильніше було б назвати це саме «трудоим конфліктом».

Крім того, слід погодитись, що позиція законодавця щодо застосування процедури медіації лише до індивідуальних трудових спорів викликає заперечення. Як уже відзначалося, у частині першій ст. 3 Закону України йдеться про трудові спори. Чинним законодавством України регламентуються процедури вирішення індивідуальних трудових спорів і колективних трудових спорів (конфліктів), тому питання про те, чому не було внесено відповідні зміни до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР [14, с. 66], залишається відкритим.

Висновки. Медіація виступає процедурою, що забезпечує зниження навантаження на суддів, економить бюджетні ресурси та підвищує в цілому якість здійснення правосуддя. Процедура медіації є не лише соціальною необхідністю, свого роду об'єктивною закономірністю, але й оптимальним та адекватним до умов сучасного суспільства способом вирішення завдань, що

стоять на порядку денному. Але медіацією неможливо замінити ефективну, справедливу та доступну судову систему, а тому вона виступає як додаток до існуючих механізмів вирішення трудових спорів. Зважаючи на позитивні результати практики застосування цього інституту в низці країн світу, можна зробити висновок, що інститут медіації є ефективною альтернативною формою захисту, зокрема, трудових прав. Подібна позиція узгоджується і з конституційними приписами, оскільки відповідно до ч. 5 ст. 55 Конституції України держава гарантує кожному захист його прав і свобод від порушень і протиправних посягань будь-якими не забороненими законом засобами.

Разом з тим, задля ефективного функціонування інституту медіації, необхідно усунути нормативну невизначеність щодо термінології самого поняття «медіація» та узгодити профільний закон та чинне законодавство про працю в частині визначення сфери застосування медіації. Об'єктивні та виважені нормативні конструкції, стислі та точні визначення ключових термінів нададуть можливість правильно охарактеризувати та уточнити зміст понять та уникнути плутанини.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 р. № 1875-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text> (дата звернення: 28.03.2024).
2. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII : станом на 24 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 26.03.2024).
3. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу: Закон України від 18.03.2004 р. № 1629-IV. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1629-15> (дата звернення: 28.03.2024).
4. Директива № 2008/52/ЄС Європейського парламенту і Ради про деякі аспекти посередництва (медіації) в цивільних та комерційних справах: Міжнародний документ від 21.05.2008. URL: <https://ukrmediation.com.ua/images/DOCS/Model-documents/mediation-directive-ukr.pdf> (дата звернення: 28.03.2024).
5. Юридична енциклопедія. Київ: Укр. енциклопедія, 2001. Т. 3. 765 с.
6. Кривенко Д.Є. Поняття медіації як способу вирішення трудових спорів. *Соціальне право*. 2019. № 3. С. 102–106.
7. Мазаракі Н.А. Теоретико-правові засади запровадження медіації в Україні: дис.

- доктора. юрид. наук: 12.00.01. Київ. 2019. 484 с.
8. Шуміло М. Медіація як інструмент вирішення трудових спорів: невичерпний ресурс для розвантаження судової системи. *Юридична газета*. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/mediaciya-yak-instrument-virishennya-trudovih-sporiv-nevicherpniy-resurs-dlya-rozvantazhennya-sudovo.html> (дата звернення: 28.03.2024).
 9. Приймак А.М. Принцип правової визначеності: поняття та окремі аспекти. *Наукові записки нац. ун-ту «Києво-Могилянська академія»*. 2010. Т. 103. С. 53–55.
 10. Болотіна Н.Б. Трудове право України : підручник. 2-ге вид., стер. Київ : Вікар. 2004. 725 с.
 11. Трудове право : підручник. В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко [та ін.] ; за ред. В.В. Жернакова. Харків. Право. 2012. 496 с.
 12. Трудове право України : підручник; за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і допов. Київ. Леся. 2016. 448 с.
 13. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР : станом на 6 листоп. 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр#Text> (дата звернення: 26.03.2024).
 14. Ступакова І.Г. Трудова медіація як альтернативна форма вирішення трудових спорів. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. № 4. 2023. С. 65–70.