

JURIDICAL SCIENCES

ІСТОРИЧНІ ПЕРЕДУМОВИ ВИНИКНЕННЯ ІНСТИТУТУ МЕДІАЦІЇ ДЛЯ ВРЕГУЛЮВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ В УКРАЇНІ

Гринь Д.В.

*аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

HISTORICAL PREREQUISITES OF THE EMERGENCE OF THE MEDIATION INSTITUTE FOR SETTLEMENT OF INDIVIDUAL LABOR DISPUTES IN UKRAINE

Grin D.

*graduate student of the Department of Labor Law
Yaroslav the Wise National University of Law*

Анотація

У роботі досліджено історичні передумови виникнення інституту медіації для врегулювання індивідуальних трудових спорів в Україні. Зроблено висновок, що доповнення чинного Кодексу законів про працю України ст. 222-1 «Врегулювання трудових спорів шляхом медіації» є кроком у вірному напрямку, оскільки це стане ефективним механізмом примирення сторін під час вирішення індивідуальних трудових спорів з мінімальними витратами фінансових, часових і людських ресурсів. Зазначено, що переваги впровадження медіації серед альтернативних способів вирішення трудових спорів є очевидними як для держави, так і для самих учасників конфліктних правовідносин. Її головна особливість та відмінність від інших способів вирішення спору – це її максимальна автономність, конфіденційність та добровільність, адже рішення як результат вирішення конфлікту виходить не від медіатора (або судді чи арбітра, як у звичних процедурах вирішення спору), а від сторін конфлікту, та викладається в угоді сторін спору за результатами медіації.

Abstract

The paper examines the historical prerequisites for the emergence of the institution of mediation for the settlement of individual labor disputes in Ukraine. It was concluded that the amendment to the current Code of Labor Laws of Ukraine Art. 222-1 "Settlement of labor disputes through mediation" is a step in the right direction, as it will become an effective mechanism for the reconciliation of parties during the resolution of individual labor disputes with minimal expenditure of financial, time and human resources. It is noted that the advantages of the implementation of mediation among alternative methods of resolving labor disputes are obvious both for the state and for the participants in conflicting legal relations. Its main feature and difference from other methods of dispute resolution is its maximum autonomy, confidentiality and voluntariness, because the decision as a result of conflict resolution does not come from a mediator (or judge or arbitrator, as in the usual dispute resolution procedures), but from the parties to the conflict, and is set out in the agreement of the parties to the dispute based on the results of mediation.

Ключові слова: працівник, роботодавець, захист, трудові права, трудові спори, медіація.

Keywords: employee, employer, protection, labor rights, labor disputes, mediation.

Постановка проблеми. Запорукою нормального функціонування та стабільного розвитку суспільства є забезпечення державою балансу трудових прав працівників і дотримання інтересів роботодавців, що особливо актуально в період економічної нестабільності та зростання рівня безробіття, особливо сьогодні коли країна знаходиться у стані війни. Вітчизняна юридична практика в умовах реформування потребує вдосконалення чинних правових механізмів захисту прав та інтересів учасників трудових відносин. Запровадження і розвиток медіації як позасудового вирішення індивідуальних трудових спорів є одним із пріоритетних напрямів розвитку національної правової системи [1, с. 37]. Переваги впровадження медіації як одного із альтернативних способів вирішення трудових спорів сьогодні очевидні як для держави, так і для самих учасників конфліктних правовідносин. Адже

не випадково ця процедура доволі розвинута у зарубіжній практиці.

Медіації як альтернативному способу вирішення спорів присвячені праці таких вітчизняних науковців, як О. В. Белінська, Г. С. Гончарова, Н. В. Дараганова, С. І Запара, В. В. Землянська, О. А. Іваненко, Д. В. Кисельов, Д. Є. Кривенко, Н. В. Нестор, Ю. Д. Притика, О. Г. Серета, А. М. Сікун, М. І. Хавронюк, Т. М. Худякова, Л. П. Шумна та ін.

У роботі планується дослідити історичні передумови виникнення інституту медіації для врегулювання індивідуальних трудових спорів в Україні.

Результати дослідження. Медіація (термін «медіація» походить з латинської (*mediatio*) та означає посередництво) бере свій розвиток з другої половини ХХ ст. у країнах англосаксонської системи права – США, Австралії, Великій Британії, пізніше

набуває поширення і в інших країнах. Із застосуванням медіації стає зрозумілим, що в деяких випадках можливості цього методу багато в чому перевершують судочинство. Прийшовши до осмислення цього факту, країни Європи, маючи багату традицією і добре функціонуючу систему правосуддя, беруть цей метод на озброєння, інтегрувавши медіацію в правову систему. Перші спроби застосування медіації, як правило, мали місце лише при вирішенні спорів, що виникали у сфері родинних, сімейних стосунків. Згодом медіація отримала визнання і при вирішенні більш широкого кола спорів, починаючи від сімейних конфліктів і закінчуючи складними багатосторонніми конфліктами у комерційній та публічній сферах. Медіація розумілася як один із альтернативних (позасудових) методів вирішення конфліктів, згідно з яким незаінтересований посередник (медіатор) допомагає сторонам досягнути шляхом переговорів добровільної та взаємовигідної угоди.

Сьогодні медіація як альтернатива судочинству доволі розвинута у зарубіжній практиці та вважається одним із ефективних способів вирішення трудових спорів. Так, у Канаді процедура примирення у вирішенні трудових спорів до звернення до інших способів захисту трудових прав установлена в якості обов'язкової. При цьому в Канаді медіація вперше з'явилася саме в трудових відносинах. У США основа для подальшого розвитку інституту медіації також була закладена в трудових відносинах, у зв'язку з тим що часто виникали конфлікти між утвореними профспілками і роботодавцями, у результаті чого Урядом США було запропоновано залучати Міністерство праці як нейтрального посередника для врегулювання розбіжностей сторін. У 1947 р. в рамках виконання поставленого завдання був створений діючий і в даний час спеціальний федеральний орган – Федеральна служба США по медіації та примирливих процедурах (*Federal Mediation Conciliation Service, FMCS*). У Німеччині активно діє і розвивається Федеральний союз медіації в економіці та сфері праці (*Bundesverband Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt*), у Фінляндії призначається так званий державний примиритель, а у Великій Британії діє консультативна служба примирення і арбітражу (*Asac Codes of Practice*), основною функцією якої є сприяння розвитку виробничих відносин і пропозиція на прохання конфліктуючих сторін сприяння у вирішенні спору. Згідно з чинним у Південній Кореї Законом «Про врегулювання трудових спорів» система врегулювання включає процедуру примирення, медіацію, арбітраж, екстрене врегулювання, а також добровільне врегулювання на підставі угоди між учасниками спору або колективного договору [2, с. 39].

Популярність медіації зумовлена і 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. Н. В. Дараганова виок-

ремлює цілий комплекс різних факторів, які свідчать про користь запровадження медіації при вирішенні індивідуальних трудових спорів. Зокрема, науковець наголошує, що головна функція посередника (медіатора) при вирішенні індивідуального трудового спору за допомогою медіації полягає у сприянні та забезпеченні переговорного процесу між сторонами. Медіатор допомагає сторонам обрати конкретні шляхи та способи вирішення спору. Важливим аспектом медіації є її добровільність, коли 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. Кожна зі сторін спору має право самостійно обрати медіатора. Приватний (конфіденційний) характер медіації також є важливою ознакою медіації. Розгляд індивідуального трудового спору за такою процедурою є більш простим, а отже, і більш зручним для сторін трудового спору, на відміну від судового розгляду. Важливим аспектом медіації є можливість її застосування на ранній стадії спору, що значно пришвидшує його врегулювання. При медіації має місце скорочення витрат сторін, іноді достатньо значних, за рахунок відсутності судових витрат. Окрім того, процедуру медіації можна застосувати як до судового розгляду, так і під час судового провадження по справі. За ініціативи будь-якого з учасників медіація може бути перервана або припинена у будь-який час. Зарубіжний досвід вирішення спорів за допомогою медіаційних процедур підтверджує, що медіація значно збільшує ймовірність збереження подальших нормальних стосунків між сторонами індивідуального трудового спору. Рішення, прийняте сторонами у процедурі медіації, є взаємоприйнятним та взаємовигідним, і відповідно виконується сторонами добровільно, без затримок та без втручання виконавчої служби. Саме такі позитивні аспекти медіації, на думку науковця, сприятимуть ефективному використанню цього інституту при вирішенні індивідуальних трудових спорів та реальному розвантаженню судів від значної кількості справ, що виникають із трудових правовідносин [3, с. 79].

У 2014 р. Україна підписує Угоду про Асоціацію з Європейським Союзом [4], згідно ст. 1 якої 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 закликала держави-члени до запровадження альтернативних позасудових процедур, серед яких медіація є основним методом.

Запровадження медіації в Україні було включено до плану дій щодо підвищення позиції України в рейтингу Світового банку «Ведення бізнесу» («Doing Business») (п. 23), затвердженого Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 4 грудня

2019 р. № 1413-р. Також слід зазначити, що 7 серпня 2019 р. Міністром юстиції України було підписано від імені України Конвенцію ООН 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 [5]. Метою цього законопроекту було закріплення на законодавчому рівні можливості проведення процедури медіації, яка полягатиме у добровільному позасудовому врегулюванні конфлікту (спору) шляхом переговорів між його сторонами за допомогою медіатора.

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 [6]. У своїй публікації науковець 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».

У Стратегії розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021-2023 роки, затвердженій Указом Президента України від 11 червня 2021 р. № 231/2021 [7] також було зроблено акцент на запровадженні та розвитку інституту медіації.

І ось нарешті 16 листопада 2021 р. було прийнято Закон України «Про медіацію» [8], дія якого поширюється 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 цивільних, сімейних, трудових, господарських, адміністративних, а також у справах про адміністративні правопорушення та у кримінальних провадженнях з метою примирення потерпілого з підозрюваним (обвинуваченим). Медіацію визначено як позасудову добровільну, конфіденційну, структуровану процедуру, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів.

Закон про медіацію вносить зміни до ряду кодексів, які передбачають можливість використовувати медіацію при вирішенні широкого спектру спорів, за умови, що сама процедура не зачіпає прав та інтересів третіх осіб, не задіяних в медіації. Так, чинний Кодекс законів про працю України [9] доповнюється новою статтю 222-1 такого змісту, згідно з якою 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 укладаються в письмовій формі. У разі невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації сторони медіації мають право звернутися для розгляду трудового спору до органів, передбачених статтею 221 КЗпП (комісія по трудових спорах або суд). Участь у процедурі медіації може бути визнана поважною причиною для поновлення строків для звернення за вирішенням трудових спорів.

Імплементація процедури медіації до КЗпП дійсно заслуговує на позитивну оцінку. На наш погляд, медіація є ефективним механізмом вирішення спорів, адже вона дозволить сторонам спору швидко вирішити конфлікт та досягти прийняттого для обох сторін рішення, а також її запровадження дозволить розвантажити судову систему.

Оскільки, досудове вирішення трудових спорів, яке було передбачене трудовим законодавством, зокрема шляхом звернення до комісії по трудових спорах було неефективним через низку причин, до яких слід віднести: (1) відсутність комісій у більшості підприємств. Оскільки згідно з положеннями КЗпП комісії утворюються на підприємствах, установах та організаціях з числом працюючих не менш як 15 осіб. Тобто, більшість працівників позбавлені можливості вирішити спір шляхом звернення до комісії у зв'язку з відсутністю умов для утворення таких комісій; (2) можливий тиск роботодавця на Комісію. Якщо на підприємстві все ж створена Комісія, це, на жаль, не гарантує справедливого вирішення спору та захисту прав працівника. Враховуючи те, що Комісія утворюється на підприємстві та до її складу входять працівники такого підприємства, роботодавець має можливість здійснювати вплив на членів Комісії, що призведе до упереджених та несправедливих рішень щодо працівника; (3) тривалі строки та значні витрати при вирішенні спору в судовому порядку. І як висновок, закріплена у чинному КЗпП України система вирішення трудових спорів майже не давала працівникам надії на справедливе та оперативне відновлення їх порушених прав.

Щодо останніх проектів Трудового кодексу (законопроекти №2410 і №2410-1), то вони також не містили норм щодо можливості вирішення конфліктів шляхом медіації як альтернативного способу вирішення трудових спорів.

Хоча проєкт Закону «Про працю» № 2708 від 28 грудня 2019 р. [10] у Главі VIII «Індивідуальні трудові спори» уже передбачає, що медіацією у сфері трудових відносин є досудова та позасудова процедура врегулювання трудового спору шляхом переговорів сторін трудових правовідносин за допомогою одного або декількох медіаторів. Сторони трудових правовідносин для вирішення трудових спорів можуть ініціювати проведення процедури медіації, задіявши для цього медіатора (медіаторів). Проведення процедури медіації здійснюється за взаємною згодою сторін трудових правовідносин. За результатами медіації, у разі, якщо учасники медіації дійшли згоди, укладається мирова угода у письмовій формі, яка підписується учасниками медіації. У разі невиконання однією із сторін трудових правовідносин взятих на себе зобов'язань за мировою угодою, інша сторона має право звернутися до суду у встановленому законодавством порядку. Медіація може проводитися у разі виникнення трудового спору як до звернення до суду, так і під час судового провадження.

Висновки. Аналіз результатів показав, що імплементація процедури медіації до законодавства України є вектором позитивних змін. Інститут медіації вже вистояв довготривалу перевірку в інших країнах та довів свою ефективність для всіх сторін спору. Медіація вважається швидким, доступним, економним та ефективним способом вирішення конфліктів, зокрема тих, що виникають між працівниками та роботодавцями. Сама процедура медіації є простою і прозорою. Враховуючи наведене, ми переконані, що законодавчо закріплена процедура медіації є, безперечно, актуальним та сучасним способом, яка зможе покращити існуючий механізм вирішення трудових спорів. Зокрема, доповнення чинного Кодексу законів про працю України ст. 222-1 «Врегулювання трудових спорів шляхом медіації» є дійсно кроком у вірному напрямку, оскільки це стане ефективним механізмом примирення сторін під час вирішення індивідуальних трудових спорів з мінімальними витратами фінансових, часових і людських ресурсів. Оскільки сьогодні переваги впровадження медіації серед альтернативних способів вирішення трудових спорів є очевидними як для держави, так і для самих учасників конфліктних правовідносин, так як це один із найшвидших та відносно недорогих способів вирішення спорів, який проводиться шляхом переговорів та застосовується виключно

за взаємною згодою сторін спору. Головна особливість медіації та її відмінність від інших способів вирішення спору – це її максимальна автономність, конфіденційність та добровільність, адже рішення як результат вирішення конфлікту виходить не від медіатора (або судді чи арбітра, як у звичних процедурах вирішення спору), а від сторін конфлікту, та викладається в угоді сторін спору за результатами медіації.

Список літератури

1. Гресь Н. М. Критерії медіабельності індивідуальних трудових спорів/ Приватне та публічне право. 2020. № 2. С. 37-41.
2. Серeda О. Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. Право та інновації. 2017. № 2(18). С. 38-45.
3. Дараганова Н. В. Медіація як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів. Юридична наука. 2011. № 6. С. 77-83.
4. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. URL: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/ugoda-pro-asociaciyu/00ukraine-euassociationagreementbody.pdf>
5. Про медіацію : проєкт Закону від 19.05.2020 № 3504. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=68877
6. Шумило М. Медіація як інструмент вирішення трудових спорів: невичерпний ресурс для розвантаження судової системи. Юридична газета. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudovepravo/mediacya-yak-instrument-virishennya-trudovihsporiv-nevicherpniy-resurs-dlya-rozvantazhennyasudovo.html>.
7. Стратегії розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021-2023 роки, затвердж. Указом Президента України від 11.06.2021 № 231/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/231/2021#n10>
8. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. Голос України. 2021. № 236.
9. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375
10. Про працю: проєкт закону № 2708 від 28.12.2019. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833.