

для формування довіри серед широкої громадськості.

9. Монополія освітніх закладів, що готують медіаторів. У наш час в Україні досить невелика кількість навчальних закладів, особливо сертифікованих, де початківці мають змогу отримати знання та навички необхідні для практики медіації або підвищити кваліфікацію, яку вони вже мають. На сьогодні, медіація в Україні існує на засадах самоврядування без будь-якого спеціально визначеного законом статусу «обов'язковості».

Отже, системно-послідовне вирішення проблем, про які йшлося вище, дозволить запровадити в Україні ще одну прогресивну форму захисту прав та інтересів суб'єктів приватноправових відносин. Усебічне застосування медіаційного захисту, поміж інших позитивних наслідків, призведе також до підвищення ефективності судового захисту, адже значна кількість спорів вирішуватиметься в позасудових процедурах, що знизить завантаженість судів і дозволить їм концентруватися на тих категоріях спорів, які вирішити шляхом медіаційного посередництва неможливо.

1. Медіація у професійній діяльності юриста / за ред. Н. Крестовської, Л. Романадзе. Одеса: Екологія, 2019. 462 с. URL : <https://www.legalaid.gov.ua/wp-content/uploads/2020/01/mediatsiya-u-profesijnij-diyalnosti-yurysta.pdf>.

2. Маан Б., Сергеева А., Сергеева С., Романадзе Л., Родченко В. Гар-Аналіз впровадження інституту медіації в Україні. 2020. с. 16-19. URL : <https://www.pravojustice.eu/storage/app/uploads/public/5f5/f7d/2a9/5f5f7d2a9b5cb356474501.pdf>.

3. Теорія держави та права : навч. посіб. / [Є. В. Білозьоров, В. П. Власенко, О. Б. Горова, А. М. Завальний, Н. В. Заяць та ін.] ; за заг. ред. С. Д. Гусарєва, О. Д. Тихомирова. К. : НАВС, Освіта України, 2017. с. 264. URL : https://www.naiu.kiev.ua/files/kafedru/tdp/navch_pos_tdp.pdf.

Катерина КУЦИК

старший викладач кафедри
цивільно-правових дисциплін
Національної академії внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук

ПЕРСПЕКТИВИ ЗАСТОСУВАННЯ МЕДІАЦІЇ ПРИ ВРЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)

Інтереси роботодавців і найманих працівників не завжди співпадають, тому природньо є можливість зіткнення цих інтересів на будь-якій стадії трудових правовідносин. Розбіжності, що виникають між працівником (колективом працівників) і власником підприємства або уповноваженим ним органом із приводу застосування норм трудового законодавства призводять до виникнення трудових спорів (конфліктів). Їх причинами можуть бути як застосування законодавства про працю, так і встановлення чи зміна умов праці. Залежно від суб'єктного складу, трудові спори розділяють на індивідуальні та колективні, що, у свою чергу, впливає на особливості їх врегулювання.

Індивідуальні трудові спори є найбільш поширеним видом трудових спорів. Вони можуть вирішуватись безпосередньо у судовому порядку, що передбачено Конституцією України (ст. ст. 55, 124) та ст. 232 КЗпП України; у загальному порядку, шляхом звернення до комісії по трудових спорах чи суду (ст. 221 КЗпП України) або ж в особливому порядку, зумовленому специфічним суб'єктним складом спору.

Комісія по трудовим спорам є обов'язковим первинним органом із розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у КЗпП України (трудова спори суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини, особливості розгляду яких встановлюються законодавством (ст. 222 КЗпП України); трудові спори, що підлягають безпосередньому розглядові у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах і вичерпний перелік яких міститься у ст. 232 КЗпП України). У ч. 2 ст. 224 КЗпП України законодавець визначив, що комісія по трудовим спорам розглядає трудовий спір, 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. Виходячи з цього, постає питання – як мають відбуватися такі переговори на практиці та чи будуть вони ефективними? Імовірно, у цій ситуації працівник міг би звернутися за допомогою до посередника (медіатора), аби врегулювати спір ще на стадії виникнення та аби, в подальшому, відпала потреба звертатися до комісії по трудових спорах.

Тут варто зауважити, що деякі науковці розглядають комісії по трудових спорах як інструмент вирішення трудових спорів (конфліктів), що за своєю природою схожий на медіацію. Утім, на наш погляд, таке порівняння є не виправданим. Як аргумент можна навести той факт, що право на звернення до комісії по трудових спорах як спосіб врегулювання трудового спору доступне не усім суб'єктам трудових відносин. Відповідно до ч. 1 ст. 223 КЗпП України комісія по трудових спорах обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 чоловік. Зважаючи на те, що на українському ринку праці переважають мікропідприємства із нечисельною кількістю працюючих, то більшість працівників позбавлені можливості вирішити спір шляхом звернення до комісії по трудових спорах у зв'язку з відсутністю умов для утворення таких комісій. Водночас, відповідно до прийнятого Закону України «Про медіацію», медіація проводиться за взаємною згодою сторін медіації медіатором (медіаторами) та/або суб'єктом, що забезпечує проведення медіації, якого сторони обирають самостійно.

Порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень комісії визначаються загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації, а кількість працівників у складі комісії по трудових спорах підприємства має бути не менше половини її складу. З огляду на викладене, можуть виникнути сумніви щодо неупередженості та об'єктивності цієї комісії. Окрім цього, ст. 223 КЗпП України встановлює, що організаційно-технічне забезпечення комісії по трудових спорах (надання обладнаного приміщення, друкарської та іншої техніки, необхідної літератури, організація діловодства, облік та зберігання заяв працівників і справ, підготовка та видача копій рішень і т. ін.) здійснюється власником або уповноваженим ним органом, що, у свою чергу, також може бути способом вчинення перешкод або здійснення впливу на роботу комісії по трудових спорах.

Конституція України, що гарантує право кожному громадянину звернутися до суду для захисту своїх порушених прав і врегулювання трудових спорів (конфліктів) не виняток. Однак, беручи до уваги навантаження на суди, чи може розраховувати сторона, що прагне врегулювати спір, на швидке його вирішення? Окрім того, вирішення трудових спорів у судовому порядку передбачає значні судові витрати для сторін, а також неможливість отримати рішення у короткі строки, знову ж таки, через перевантаженість судової системи. Також варто пам'ятати, що, відповідно до норм трудового законодавства, у разі, коли сторона спору виявить бажання звернутися до суду з метою його врегулювання, вона буде обмежена строками, які встановив законодавець. Так, відповідно до ст. 233 КЗпП України, працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права; у справах про звільнення – у місячний строк із дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення; для звернення власника або уповноваженого ним органу до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік із дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

Також, не завжди сторона трудового спору задоволена ухваленим судовим рішенням, що зумовлює необхідність його перегляду у вищих судових інстанціях. На противагу цьому, з допомогою медіації сторони трудового спору (конфлікту) можуть вирішувати спори набагато швидше та якісніше – під час підготовки спільного рішення за допомогою медіатора вони будуть більш задоволені кінцевим рішенням, аніж кінцевим судовим рішенням, відтак відпаде потреба перегляду судового рішення вищою судовою інстанцією.

Розглядаючи медіацію як спосіб урегулювання трудового спору (конфлікту) варто зауважити, що сторона спору може звернутися за допомогою до медіатора на будь-якому етапі врегулювання спору: до і після звернення до комісії по трудових спорах або до суду (наразі, як до судового розгляду, так і під час здійснення судового провадження

по справі). Вважається, що медіатор (посередник) сприятиме забезпеченню переговорного процесу між сторонами та обранню конкретних шляхів і способів вирішення спору. До того ж, медіація збільшує ймовірність збереження нормальних стосунків між сторонами індивідуального трудового спору в майбутньому.

Варто окремо зупинитися на питанні вирішення колективних трудових спорів. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 № 137/98-ВР встановлює, що розгляд колективних трудових спорів (конфліктів) здійснюється примирною комісією або ж трудовим арбітражем. У разі потреби примирна комісія: залучає до свого складу незалежного посередника – визначену за спільним вибором сторін особу, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйняттого рішення (ст. 10 Закону). Тож, як бачимо, чинне законодавство передбачає позасудовий порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), підтвердженням цього загального правила є і судова практика (постанова Касаційного цивільного суду у справі № 479/58/19 від 29.05.2019 та постанова Великої Палати Верховного Суду № 916/2721/18 від 01.10.2019).

У контексті врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів) варто згадати Національну службу посередництва і примирення, що створена для сприяння поліпшенню трудових правовідносин та запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), їх прогнозування та сприяння своєчасному їх вирішенню. Представники Служби не беруть безпосередньої участі у врегулюванні спору, а рішення Служби мають рекомендаційний характер, проте умовно – вона виступає свого роду посередником між сторонами колективного трудового спору (конфлікту).

Новоприйнятий Закон України «Про медіацію» передбачає можливість проведення медіації з метою запобігання виникненню конфліктів (спорів) у майбутньому або врегулювання будь-яких конфліктів (спорів), у тому числі трудових. Зокрема, медіація згадується виключно як інструмент вирішення індивідуальних трудових спорів. Так, у зв'язку із прийняттям Закону пропонується внести зміни до КЗпП України шляхом доповнення статтею 222¹ «Врегулювання трудових спорів шляхом медіації», гарантувавши можливість вирішення трудових спорів між працівником і власником або уповноваженим ним органом незалежно від форми трудового договору шляхом медіації відповідно до Закону України «Про медіацію» із урахуванням особливостей, передбачених КЗпП України. Водночас, жодним чином не згадано про можливість проведення медіації для вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), що може бути цілком виправдано в умовах, коли розгляд спору примирною комісією чи трудовим арбітражем результату не дав, колективного звернення до суду чинне законодавством не передбачає, а проведення страйку – як крайнього заходу врегулювання конфлікту є недоцільним. Тому, на наш погляд, варто погодитись із думкою деяких теоретиків стосовно того, що, оновлюючи трудове законодавство та запроваджуючи медіацію при вирішенні індивідуальних трудових спорів, є сенс чітко прописати таку можливість і для вирішення колективних трудових спорів.

Слід також зазначити, що певні суперечності можуть виникати і під час обговорення та підписання колективного договору між трудовим колективом та роботодавцем. Закон України «Про колективні договори і угоди» у ст. 11 передбачає, що для врегулювання розбіжностей під час ведення колективних переговорів сторони використовують примирні процедури. Якщо у процесі переговорів сторони не дійшли згоди з незалежних від них причин, то складається протокол розбіжностей, до якого вносяться остаточно сформульовані пропозиції сторін про заходи, необхідні для усунення цих причин, а також про строки відновлення переговорів. Протягом трьох днів після складання протоколу розбіжностей сторони проводять консультації, формують із свого складу примирну комісію, а у разі недосягнення згоди звертаються до посередника, обраного сторонами. Примирна комісія або посередник за термін до семи днів розглядає протокол розбіжностей і виносить рекомендації щодо суті спору. У такому випадку, що сформована примирна комісія, що обраний посередник – не є сторонніми особами, а це може викликати сумніви в їх об'єктивності при врегулюванні спірної ситуації, тому у даному випадку також можна розглядати можливість проведення медіації із залученням спеціально підготовленої нейтральної, незалежної, неупередженої фізичної особи, яка проводить медіацію.

Враховуючи викладене, медіація може бути дієвим інструментом для вирішення трудових спорів (конфліктів) – як індивідуальних, так і колективних. Хоча чинним трудовим законодавством України передбачені способи врегулювання трудових спорів, втім, це не забороняє застосовувати медіацію як альтернативу. З цією метою варто популяризувати таку процедуру серед суб'єктів трудових відносин, а для її активного та ефективного застосування передбачати можливість її застосування у трудових або колективних договорах.

Андрій КУЧУК

професор кафедри права
та методики викладання правознавства
Сумського державного педагогічного
університету ім. А.С.Макаренка,
доктор юридичних наук, професор

МЕДІАЦІЯ В УКРАЇНІ: ОКРЕМІ АСПЕКТИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ

Уже більше двадцяти років як Україна обрала для себе вектором розвитку розбудову правової держави. Як відомо, однією з визначальних ознак правової держави є особливе становище в такій державі судових органів. Пов'язане це з тим, що саме суд є тим органом, що охороняє людські права. Окрім цього, варто також відзначити, що суд виступає арбітром, що розв'язує правовий конфлікт між учасниками суспільних відносин.

Водночас, не можна не відзначити, що аналіз статистики звернень до Європейського суду з прав людини (у розрізі статей Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод, на порушення яких скаржаться заявники) доволі чітко вказує на системні порушення в діяльності судових органів в Україні, що не дозволяє ефективно реалізовувати право людини на справедливий суд.

У означеному контексті не можна не відзначити також наявність такої проблеми як тривалість судового розгляду в Україні.

Так, ще на початку 2000-х років О. Бартовщук відзначала наступне: «Аналіз предмету скарг, поданих проти України, свідчить, що переважна кількість скарг стосується надмірної (нерозумної) тривалості досудового слідства, судового розгляду чи виконання рішень національних судів та відсутності правових засобів для вирішення цієї проблеми на національному рівні» [1]. Додам, що і нині ситуація мало відрізняється від описаної О. Бартовщук.

Наголошу, що різні держави запроваджують різноманітні засоби для забезпечення права людини на справедливий розгляд справи та прийняття справедливого рішення. Зокрема, приділяється значна увага і позасудовому вирішенню юридичних конфліктів, які дозволяють «розвантажити» судову систему. Одним із таких ефективних засобів є медіація.

Як наголошує Девід Майкл Вон – Керівник Програми USAID «Нове правосуддя» – «у правовому житті сучасного суспільства звичні способи вирішення правових конфліктів не завжди є ефективними, оскільки, як правило, залишаються незадоволеними інтереси та потреби однієї, а то й обох сторін конфлікту. З іншого боку, усталена традиція звернення до державних органів з приводу кожного конфлікту призвела до перевантаження судів та адміністративних органів. Доброю альтернативою покращення доступу до правосуддя та зменшення навантаження на суди є застосування інших способів вирішення спорів, зокрема, медіації» [2, с. 10].

У цьому контексті варто вказати на український досвід запровадження медіації, коли, незважаючи на відсутність профільного закону, що визначав би процедуру медіації, надавав би правового характеру її результатам тощо, в Україні створено розгалужену мережу організацій медіаторів, реєстр медіаторів тощо.

Водночас, не можна не відзначити і того, що 16 листопада 2021 року було прийнято Закон України «Про медіацію», що можна розцінювати як перспективний крок у розвитку медіації в Україні.

Прийнятий проект Закону серед іншого передбачає такі важливі аспекти медіації: