

Ряд освітніх організацій навчають лише 110 годин, інші – 450 годин, але диплом медіатора видають і ті, й інші. Наразі, для підтвердження кваліфікації, визнаною однією з названих вище асоціацій, необхідно скласти кваліфікаційний іспит. Це дозволяє займатися медіацією, на якій спеціалізується зазначена асоціація, наприклад, сімейною або з трудових спорів.

Саме членство медіатора у професійній спільноті гарантує його належну професійну підготовку та відповідний рівень, що забезпечує спеціалізацію у тій чи іншій професійній сфері.

Будь-яка модель медіації в судовому процесі хоч і може розвантажити судову систему, проте, на жаль, на сьогодні суто формально, оскільки запровадження медіації за відсутності звички в громадян вирішувати свої спори самостійно може призвести до нівелювання іміджу медіації та не виправдані очікування громадян, а отже, може бути завдано не виправданої шкоди всьому процесу впровадження медіації в Україні. [3]

Потрібно якнайшвидше доопрацювати, прийняти та ввести в дію Закон України «Про медіацію» із метою належного введення медіації в правове поле; забезпечення захисту від звинувачень у корупції для державних службовців і представників судової системи, які безпосередньо використовують медіацію або рекомендують сторонам звертатись до медіації під час урегулювання адміністративних спорів; захисту медіатора шляхом заборони допитувати його як свідка.

1. Сидельніков О.Д. Інститут примирення сторін в адміністративному судочинстві : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2017. 21 с. URL : http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/12577/1/Sydielnikov_2017.pdf ?fbclid=IwAR0OuCYjTqWMPliwP8exQctiSXvPk-PdtRjHgtAs8l3ajpyg-U6al4Da1Q.

2. Боженко Н. В. Удосконалення адміністративно-правового забезпечення медіації в адміністративному судочинстві. Підприємництво, господарство і право. 2017. № 9. С. 116–119.

3. Боженко Н. В. Theoretical-legal analysis of the principles of mediation. Visegrad Journal on Human Rights. 2017. № 1/2. С. 17-20.

Володимир КИЯН

завідувач кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
кандидат юридичних наук, доцент

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ЩОДО ІНСТИТУТУ МЕДІАЦІЇ У ТРУДОВИХ СПОРАХ

Прагнення до незалежності та формування державності поставило перед Україною низку європейських вимог щодо правового врегулювання трудового законодавства у цілому та вдосконалення порядку вирішення трудових спорів (конфліктів), зокрема.

Особливої важливості ці питання набувають, коли у процесі трудової діяльності між сторонами трудового договору виникають розбіжності, що згодом можуть перерости у спори.

У світовій та європейській практиці при врегулюванні конфліктів (спорів) широкого застосування набув інститут медіації, що надає можливість обирати досудові та позасудові способи для вирішення конфліктів (спорів) при збереженні можливості звертатись до суду для їх вирішення.

Статтю 124 Конституції України встановлено, що законом може бути визначений обов'язковий досудовий порядок урегулювання спору. Це означає, що окремим законом досудовий порядок вирішення спору може бути покладено на інший крім суду орган.

Сучасні інтеграційні процеси у державі, прийняття нового Трудового кодексу України, необхідність удосконалення способів захисту порушених трудових прав і інтересів суб'єктів трудових відносин, усе це обумовило актуальність перегляду діючого законодавства щодо врегулювання трудових спорів, конфліктів на усіх рівнях. А тому

одним із перших кроків щодо врегулювання досудового порядку вирішення трудових конфліктів (спорів) стало прийняття 16 листопада 2021 року Закону «Про медіацію» [1].

Відповідно до ст. 3 цього закону процедура медіації поширюється на суспільні відносини, пов'язані з її проведенням 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).

Тепер фізичні та юридичні особи зможуть звернутись до медіатора, який має вищу освіту та пройшов базову підготовку у сфері медіації для її проведення як до звернення до суду, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу, так і під час судового, третейського чи арбітражного провадження або під час виконання рішення суду, третейського суду чи міжнародного комерційного арбітражу.

Наразі у діючому КЗпП України до цього часу зберігається процедура досудового розгляду трудового спору, яка покладається на комісію по трудових спорах. Це обов'язковий первинний орган, що створюється і функціонує на підприємстві, в установі, організації з метою розгляду та вирішення індивідуальних трудових спорів, які виникають між працівником і роботодавцем або уповноваженим ним органом, щодо порушення прав та законних інтересів працівників. Трудовий спір підлягає розгляду комісією, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з роботодавцем.

Проте із прийняттям у 1996 році Конституції України, що гарантувала право кожного громадянина звертатися до суду безпосередньо, обов'язковість первинного розгляду комісією поступово зникла, хоча подекуди ця процедура до цього часу продовжує тривати.

Проблема розгляду трудових спорів комісією виникає і тоді, коли на підприємствах кількість працюючих становить менше 15 чоловік. А відповідно до ст. 233 КЗпП України створення комісії у такому випадку не передбачалося.

Із прийняттям Закону України «Про медіацію» було внесено зміни і до трудового законодавства. Так КЗпП України доповнили ст. 222¹ «Врегулювання трудових спорів шляхом медіації» [2]. Це означає, що тепер трудовий спір між працівником і роботодавцем незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до Закону України «Про медіацію» з урахуванням особливостей, передбачених цим Кодексом.

Із метою належності забезпечення доказів на здійснення досудового захисту у трудових спорах укладається договір про проведення медіації та угода за результатами медіації в письмовій формі.

З урахуванням викладеного вище можна зробити висновок, що процедура розгляду індивідуальних трудових спорів (конфліктів) тепер покладається на три органи: суди, комісії по трудових спорах і медіаторів. Де досудовий порядок розгляду спору може проходити лише за попередньою згодою між сторонами, а у разі відсутності такої згоди сторони можуть звертатися безпосередньо до суду.

На наш погляд, ще не зовсім зрозуміло залишилася позиція законодавця щодо вирішення колективних трудових спорів. Тому виникає питання, чи можуть сторони колективного договору у разі виникнення спору звертатися до медіації по аналогії закону? Оскільки повноваження медіації поширюються на трудові відносини, а зміни до КЗпП внесені лише щодо індивідуальних трудових спорів.

1. Про медіацію. Закон України від 16.11.2021. URL : <https://www.rada.gov.ua/news/Novyny/216385.html>.

2. Кодекс законів про працю від 10.12.1971 №322-VIII. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/32208?find=1&text=%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD#w1_3.