

даному аспект застосовувати судовий розгляд справи.

Відтак ми можемо дійти висновку, що необхідність запровадження медіації до сучасного законодавства України набуває все більшої актуальності, адже кількість справ постійно зростає. Саме тому доводимо висновку, що на сьогодні слід запроваджувати якісні зміни до сучасного законодавства, що регулює дане питання.

1. Кодекс адміністративного судочинства України : закон України від 06.07.2005, № 2747-IV, поточна редакція 05.08.2021, URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#top>

2. Проект Закону зареєстровано : Про медіацію № 3504 URL : <https://www.rada.gov.ua/news/Novyny/216385.html>.

3. Шинкар Т.І. Юридичний конфлікт (спір) як різновид соціального конфлікту в контексті способів його альтернативного вирішення. *Наукові записки Львівського університету бізнесу і права*. 2016. Вип. 14. С. 178-183.

Олександр БОНДАР

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

ЩОДО ТРУДОВИХ СПОРІВ ТА МЕДІАЦІЇ В УКРАЇНІ

Конституція України гарантує кожному право на працю, судовий захист, а також право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб [1]. Трудове право регулює трудові відносини, що являють собою – вольовий двосторонній зв'язок між працівником та роботодавцем, врегульований нормами трудового права, що виникає на підставі укладання трудового договору з приводу використання найманої праці, а також встановлення умов праці на підприємствах, навчання й перекваліфікації за місцем роботи та відносини, пов'язані з наглядом і контролем за додержанням трудового законодавства, вирішенням трудових спорів та працевлаштуванням громадян. Тому цілком нормально якщо у процесі використання найманої праці виникають розбіжності (конфлікти) між сторонами соціально-трудова відносин з приводу застосування норм трудового законодавства. Кодексом законів про працю України передбачена можливість розгляду трудових спорів окрім судами іншим компетентним органом, а саме комісіями з трудових спорів, на практиці такі конфлікти здебільшого вирішуються в судовому порядку. Отже, у якості новацій пропонується запровадити інститут медіації як альтернативний спосіб вирішення будь-яких конфліктів у тому числі і правових, а значить і трудових також. Наразі в Україні діяльність медіаторів вже започаткована, але серед кола суб'єктів діяльності яких пов'язана з юриспруденцією (науковці, юристи, адвокати, судді, прокурори тощо) виникло багато дискусійних питань із приводу медіації в Україні та її ролі у вирішенні трудових спорів (конфліктів).

Важливо зазначити, що сучасне трудове право та законодавство використовує два терміни «трудова спір» і «трудова конфлікт», при тому, що наразі немає єдиного підходу до визначення цих понять. Трудовими спорами прийнято вважати розбіжності між сторонами трудового договору з приводу застосування норм трудового законодавства, а також встановлення нових або зміни існуючих умов праці. Тоді, згідно Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» трудові конфлікти – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо: встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю. Кодекс законів про працю України взагалі не містить навіть натяку на присутність визначення вище вказаних понять [2].

Тому виникає закономірне запитання щодо адекватності понять «трудова спір» і «трудова конфлікт», а також про правову природу названих категорій. Сьогодні існують різні точки зору щодо співвідношення поняття трудового спору та трудового

конфлікту. Вітчизняний вчений В.В. Лазор зазначає, що у чинному трудовому законодавстві України відсутні дефініції трудових спорів і трудових конфліктів, зазначене можна розглядати як прогалину у праві [3].

Якщо розглядати вищевказані поняття крізь призму їх етимології, то між ними виявиться велика різниця. Слово *конфлікт* має багато значень, походить від латинського «*conflictus*» (зіткнення). За даними Юридичної енциклопедії (далі – енциклопедія) в загальному розумінні конфлікт – зіткнення поглядів, інтересів, позицій та ін., що супроводжується конфронтацією, суперництвом, конкуренцією чи протиборством його учасників. Конфлікти можуть виникати в багатьох сферах суспільного життя людей, нас цікавить юридичний або правовий ракурс цього явища. Згідно енциклопедії юридичний конфлікт – протиборство двох чи кількох суб'єктів, зумовлене протилежністю чи несумісністю їх інтересів, потреб або цінностей [4]. Отже, конфлікт у трудовому праві можна охарактеризувати як конфронтація між працівником та роботодавцем зумовлена протилежністю чи несумісністю їх інтересів, потреб або цінностей у процесі використання найманої праці.

Згідно Словнику української мови, спір це словесне змагання; обговорення чого-небудь двома або кількома особами, у якому кожна зі сторін обстоює свою думку, свою правоту. «Велика українська юридична енциклопедія» визначає індивідуальний трудовий спір, як неврегульовані розбіжності між роботодавцем і працівником із питань застосування трудового законодавства, колективних угод, локальних нормативно-правових актів, трудового договору або встановлення чи зміну індивідуальних умов праці, про які заявлено в орган наділений відповідними повноваженнями з їх вирішення [5-6].

О. Ярошенко та А. Слюсар однаково вказують, що виникнення за певних обставин розбіжностей між сторонами трудових правовідносин об'єктивно обумовлене й впливає з правової природи цих відносин. Це зумовлено тим, що для роботодавця пріоритетною (основною) умовою його діяльності є отримання максимально можливого прибутку як результату діяльності підприємства. А основним інтересом під час виконання своїх трудових функцій найманими працівниками є одержання гідної заробітної праці як засобу для існування себе та своєї сім'ї без надмірного перенавантаження та іншої шкоди своєму здоров'ю. Отже, спори у сфері праці – це складні соціально-правові явища, котрі рефлектують різні конфліктні ситуації, що виникають під час трудової діяльності. Таким чином, трудові спори – неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між сторонами соціально-трудоких відносин щодо застосування законодавства про працю [7].

Варто додати, що трудові спори (конфлікти) можуть розглядатись лише компетентними органами, які визначені у трудовому законодавстві. Так, згідно ст. 221 КЗпП України трудові спори розглядаються комісіями по трудових спорах та районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами. Відповідно до положень ст. 7 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», розгляд колективного трудового спору (конфлікту) залежно від того, що за питання розглядаються, здійснюється примирною комісією або трудовим арбітражем [2; 8].

Отже, на сьогодні трудове законодавство містить вичерпний перелік суб'єктів, що мають право розглядати та вирішувати трудові спори (конфлікти) і серед них медіатор відсутній.

Щодо медіації варто зазначити таке, О. Можайкіна зазначає, що медіація – це добровільна, конфіденційна та структурована процедура позасудового врегулювання спору (конфлікту), де медіатор (посередник) допомагає сторонам конфлікту усвідомити та зрозуміти інтереси один одного і знайти ефективний шлях для досягнення взаємовигідного рішення [9].

Специфіка трудових відносин між працівником і роботодавцем насамперед полягає в тому, що їх природа передбачає можливість виникнення конфлікту через неоднаковість їх інтересів. Певні особливості медіації в трудовому праві зумовлені специфікою трудових відносин. Ці особливості, між іншим, містять таке: переважно медіацію ініціює роботодавець; хоча роботодавець і є сильною стороною трудових відносин через владність своїх повноважень, але нерідко баланс сил схиляється на сторону працівника особливо під час трудового спору про звільнення. Окрім того, майже завжди саме роботодавець зацікавлений в тому, щоб якнайшвидше вирішити трудовий

спір (конфлікт), що зумовлено як внутрішніми, так і зовнішніми чинниками. До внутрішніх можна віднести бажання зберегти злагоджений мікроклімат у трудовому колективі, а також час, гроші тощо. До зовнішніх відносяться можливість ініціації незадоволеним працівником проведення різного роду перевірок для роботодавця державними органами, ризик втрати довіри або репутації на ринку послуг тощо. А отже, конфіденційність, яку забезпечує медіація дуже часто є вирішальною для роботодавця. Із огляду на те, що розгляд у суді трудового спору може затягнутись на рік і навіть більше, такий процес може стати для роботодавця надто дорогим (сюди можна віднести оплату послуг адвоката та у випадку незаконного звільнення виплату компенсації за час вимушеного прогулу). Тому час, гроші та інші адмінресурси є ще одним важливим фактором, що може схилити роботодавця в бік медіації [10].

За останні 10 років було здійснено чимало спроб врегулювати медіацію на законодавчому рівні. Нещодавно, 16.11.2021 р. Верховна Рада України у другому читанні прийняла Закон «Про медіацію» (далі – закон), що наразі очікує на підпис Президента України. У законі зазначено, що він визначає правові засади та порядок проведення медіації як позасудової процедури врегулювання конфлікту (спору), принципи медіації, статус медіатора, вимоги до його підготовки та інші питання, пов'язані з цією процедурою. Згідно закону медіатор – спеціально підготовлена нейтральна, незалежна, неупереджена фізична особа, яка проводить медіацію, а медіація – позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів. Законом пропонується внести зміни до низки нормативно-правових актів, зокрема і до Кодексу законів про працю України, а саме доповнити його статтею 222¹ «Врегулювання трудових спорів шляхом медіації» такого змісту:

Трудовий спір між працівником і власником або уповноваженим ним органом незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до Закону України «Про медіацію» з урахуванням особливостей, передбачених цим Кодексом.

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 цього Кодексу.

Участь у процедурі медіації може бути визнана поважною причиною у розумінні статей 225 і 234 цього Кодексу» [11].

Отже, враховуючи вищевказане можна зазначити, що в Україні на законодавчому рівні вже визначено як і ким мають розглядатись трудові спори (конфлікти). Але саме це законодавство не досконале та має ряд прогалин, відсутність дефініції трудових спорів і трудових конфліктів, складна процедура розгляду таких спорів тощо. Водночас, медіація виглядає начебто достойною альтернативою, що має свої переваги (конфіденційність, час, гроші, адмінресурси), але поверхневий аналіз закону про медіацію показує, що він також не досконалий і має ряд недоліків. Після підписання закону та набрання ним сили, якщо сторони погодяться вирішити конфлікт шляхом медіації, суд зобов'язаний буде зупинити провадження, але не більш ніж на 90 днів із моменту винесення ухвали про зупинення провадження у справі. За результатами проведеної медіації сторони можуть укласти мирову угоду, а суд має затвердити її, якщо вона не порушує права третіх осіб. Медіація аналогічна процесуальному інституту «Врегулювання спору за участю судді». На практиці інститут «Врегулювання спору за участю судді» не набув широкого розповсюдження, адже сторони почали зловживати такою можливістю і часто мали на меті зробити відвід судді. Зокрема, якщо сторони не досягли згоди за участі судді, такий суддя підлягає відводу. Із огляду на наведену практику цілком можливо, що сторона зловживатиме й інститутом медіації. Як приклад, сторона погодиться на врегулювання конфлікту за участі медіатора, але без жодного дійсного наміру на це і в такий спосіб намагатиметься затягнути процес і зупинити провадження.

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.

2. «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>.

3. Лазор В.В. Правове регулювання правових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: монографія / Лазор В.В. Луганськ: Вид-во «Література», 2004. 332 с
4. Юридична енциклопедія: в 6 т. / за ред. Ю.С. Шемшученка. Київ: «Укр. енциклопедія» ім. М.П. Бажана, 1999. Т. 6. 765 с.
5. Словник української мови: в 11 т. Київ : Наукова думка, 1970-1980.
6. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Харків: Право, 2016.
7. Трудове право : підручник / О.М. Ярошенко та ін. ; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 3-тє вид., перероб. і допов. Харків : Право, 2019. 544 с.
8. Кодекс законів про працю України: Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
9. Можайкіна О. С. Поняття та зміст основних принципів медіації в цивільно-правових відносинах. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2017. № 5. С. 55.
10. Медіація у професійній діяльності юриста : підручник / авт. кол.: Т. Білик, Р. Гаврилюк, І. Городиський та ін. ; за ред. Н. Крестовської, Л. Романадзе. Одеса : Екологія, 2019. 456 с.
11. Проект Закону про медіацію від 19.05.2020 № 3504. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=68877.

Олексій БОНДАРЕНКО

слухач магістратури
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

Науковий керівник:

к.ю.н., доц. **М.П. Юніна**

доцент кафедри
цивільного права та процесу
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ВПРОВАДЖЕННЯ ІНСТИТУТУ МЕДІАЦІЇ В УКРАЇНІ

На сучасному етапі розвитку суспільства загострення набирають проблеми у сфері вирішення конфліктних ситуацій між особами. Зазначимо, що недосконалість законів, що полягає у неможливості передбачення моментів складності ситуації та особистої специфіки, безпосередня тривалість судового розгляду справи, перевантаженість судів, а також наявність труднощів у реалізації прийнятих судом рішень, відповідним чином свідчить про обмеженість та наявність недоліків розгляду справ саме в судовому провадженні. Виходячи з цього, актуальними виступають питання пошуку новітніх способів урегулювання конфліктів, а також шляхів до порозуміння конфліктуючих сторін.

Одним із видів сучасних способів вирішення спорів є медіація, яка являє собою відповідний процес, коли неупереджена сторона (медіатор), безпосереднім чином допомагає налагодити комунікації між сторонами конфлікту, за допомогою спеціалізованих методів спілкування та ведення переговорів [1]. Зазначимо, що медіатор не приймає рішення та не надає порад стосовно прийняття рішень, тобто в процесі медіації сторони лише самостійно приймають рішення, що влаштовуватиме та задовольнятиме безпосередні інтереси обох сторін конфлікту. Також доцільним є зазначити той факт, що сама по собі медіація поділяється на певні види, що залежать від сфери конфліктної ситуації, а також від способу вирішення конфлікту, які обрають сторони спору.

Пряма медіація є безпосередньою зустріччю сторін конфлікту, а непряма полягає в процесі, що здійснюється шляхом передачі інформації посередником (медіатором) від однієї сторони до іншої. Комерційна медіація полягає у процесі вирішення конфліктів у сфері господарських правовідносин між сторонами, що безпосередньо не підпорядковуються одна одній. За цього виду медіації сторонам конфлікту надаються рівні можливості при обранні незалежного медіатора, який допомагає їм зберегти не лише часові та грошові ресурси, а й партнерські відносини [2].

Сутність медіації полягає у вирішенні спорів із залученням посередника, який має спеціальну підготовку та є незалежним і безпосередньо організовує переговори таким