

Ступакова І. Г.,

аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»

ТРУДОВА МЕДІАЦІЯ ЯК АЛЬТЕРНАТИВНА ФОРМА ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

LABOUR MEDIATION AS AN ALTERNATIVE FORM OF LABOUR DISPUTES RESOLUTION

У статті аналізується законодавча основа застосування процедури медіації при вирішенні трудових спорів та вносяться конкретні пропозиції щодо її вдосконалення.

Обґрунтовано пропозицію про запровадження терміну «трудова медіація» у трудове законодавство України та сформульовано його визначення.

Зроблено висновок, що основні положення про трудову медіацію мають бути закріплені в основному кодифікованому законодавчому акті. У главі XV чинного Кодексу законів про працю України закріплені тільки норми про розгляд індивідуальних трудових спорів. Враховуючи законодавчий досвід окремих країн ЄС, цю главу доцільно іменувати «Трудові спори» та закріпити в ній, у тому числі, й норми про трудову медіацію як альтернативну форму вирішення трудових спорів із закріпленням особливостей її застосування для врегулювання індивідуальних і колективних трудових спорів. Аналогічні пропозиції внесено й щодо структури проекту Трудового кодексу України.

Звернено увагу на необхідність закріплення в основному кодифікованому законодавчому акті правового статусу трудового медіатора, а також вдосконалення змісту ст. 10 Закону України «Про медіацію», що стосується підготовки медіаторів. Обґрунтовано доцільність доповнення частини третьої цієї статті нормою про обов'язковість не тільки базової, але й спеціалізованої підготовки трудових медіаторів у сфері вирішення як індивідуальних, так і колективних трудових спорів.

Обґрунтовано висновок про те, що визнання трудової медіації обов'язковою як передумови права на пред'явлення позову до суду в порядку цивільного судочинства суперечить положенням ст. ст. 55, 124 Конституції України, нормам, закріпленим у п. 4 частини першої ст. 1, частини першої ст. 4 Закону України «Про медіацію».

Ключові слова: медіація, трудова медіація, трудові спори, альтернативна форма вирішення трудових спорів, законодавство України, законодавство окремих країн ЄС.

The article analyzes the legal basis for the application of the mediation procedure in the resolution of labour disputes and makes specific proposals for its improvement.

The proposal to introduce the term "labour mediation" into the labour legislation of Ukraine is substantiated and its definition is formulated.

It was concluded that the main provisions on labour mediation should be fixed in the main codified legislative act. Only the rules on consideration of individual labour disputes are established in Chapter XV of the current Labour Code of Ukraine. Taking into account the legislative experience of individual EU countries, it is appropriate to name this chapter "Labour disputes" and to enshrine in it, among other things, the norms on labour mediation as an alternative form of resolving labour disputes with fixing the features of its application for the settlement of individual and collective labour disputes. Similar proposals were made regarding the structure of the draft Labour Code of Ukraine.

Attention was drawn to the need of enshrining the legal status of the labour mediator in the main codified legislative act, as well as to improve the content of Art. 10 of the Law of Ukraine "On Mediation", concerning the training of mediators. The expediency of supplementing the third part of this article with a norm on the obligation of not only basic, but also specialized training of labour mediators in the field of solving both individual and collective labour disputes is substantiated.

The conclusion that the recognition of labour mediation as a mandatory prerequisite for the right to file a lawsuit in civil proceedings contradicts the provisions of Art. 55, 124 of the Constitution of Ukraine, the norms stipulated in Clause 4 of the first part of Art. 1, first part of Art. 4 of the Law of Ukraine "On Mediation" was made.

Key words: mediation, labour mediation, labour disputes, alternative form of labour disputes resolution, legislation of Ukraine, legislation of individual EU countries.

Постановка проблеми. Проголошене ст. 13 Європейської конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [1] право на ефективний засіб правового захисту передбачає наявність відповідного механізму захисту права і свобод людини, що включає як судові, так і позасудові процедури врегулювання спору (конфлікту). У законодавстві України та національній юридичній практиці значною подією стало прийняття Закону України «Про медіацію» від 16 листопада 2021 року №1875-IX [2], яким визначено правові засади та порядок проведення медіації, інші важливі питання в цій сфері.

Таким чином, як і у багатьох зарубіжних країнах (наприклад, Австрії, Бельгії, Болгарії, Великобританії, Канаді, Німеччині, Норвегії, Польщі, Румунії, США, Фінляндії, Франції, Угорщині, Хорватії та ін.), в Україні медіація з моменту набрання чинності цим Законом здійснюється на відповідній законодавчій основі.

Частиною першою ст. 3 Закону України «Про медіацію» 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.

Актуальним питанням науки трудового права є внесення конкретних пропозицій щодо розробки системної та послідовної законодавчої основи застосування трудової медіації при вирішенні трудових спорів.

Стан дослідження. Проблеми теорії та практики запровадження інституту медіації у трудових правовідносинах досліджуються такими вітчизняними науковцями, як В.Я. Буряк [3], Н.М. Гресь [4], Д.В. Гринь [5], В.М. Дейнека і Г.І. Чанишева [6], С.І. Запара [7], Д.М. Кравцов, І.В. Зіноватна, Ю.М. Бурнягіна, Н.Г. Орлова [8], І.О. Лях [9], Л.Д. Менів [10], П.Д. Пилипенко [11], О.Г. Серeda [12], М.М. Шумило [13], О.Я. Ярошенко [14] та ін. Водночас у науці трудового права бракує системного комплексного підходу до розробки законодавчої основи трудової медіації.

Метою статті є аналіз законодавчої основи застосування процедури медіації при вирішенні трудових спорів та внесення конкретних пропозицій щодо її вдосконалення.

Виклад основного матеріалу. Законом України «Про медіацію» було доповнено чинний Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) [15] новою ст. 221-1 «Врегулювання трудових спорів шляхом медіації». Це означає застосування процедури медіації для вирішення індивідуальних трудових спорів між працівником і роботодавцем за нормами Закону України «Про медіацію» із урахуванням особливостей, передбачених чинним КЗпП України.

Аналіз змісту ст. 221-1 КЗпП України дозволяє дійти таких висновків. По-перше, включення нової ст. 221-1 до глави XV «Індивідуальні трудові спори» КЗпП України свідчить про те, що процедуру медіації законодавець обмежив тільки врегулюванням індивідуальних трудових спорів. Відповідно до частини першої цієї статті «трудоий 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». Тобто йдеться про індивідуальні трудові спори про застосування чинного законодавства, оскільки розгляд індивідуальних трудових спорів про встановлення нових чи зміну існуючих умов праці не регулюється нормами глави XV КЗпП України.

Водночас 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 [16], залишається відкритим.

У частині першій ст. 221-1 КЗпП України передбачається врегулювання трудового спору між працівником і роботодавцем шляхом медіації «незалежно від форми трудового договору». На нашу думку, це положення частини першої ст. 221-1 потребує доповнення. Як відомо, чинним законодавством передбачено дві

форми трудового договору – усна і письмова. У цьому випадку законодавець, вочевидь, мав на увазі не форму трудового договору, а його вид (безстроковий, строковий, про роботу за сумісництвом та ін.). Тому видається доцільним доповнити це положення частини першої ст. 221-1 КЗпП України і викласти його в такій редакції – «незалежно від виду і форми трудового договору».

По-друге, частиною другою ст. 221-1 КЗпП України передбачається укладення договору про проведення медіації та угоди за результатами медіації у трудових спорах. Ця норма є досить лаконічною, оскільки передбачає тільки форму укладення таких договору і угоди, це має бути письмова форма. Що стосується їхнього змісту, то у цих випадках необхідно звернутися до відповідних норм, закріплених у ст. 20 «Зміст договору про проведення медіації» і ст. 21 «Зміст угоди за результатами медіації».

По-третє, у частині третій ст. 221-1 КЗпП України передбачені правові наслідки невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації. Оскільки медіація є альтернативним засобом врегулювання трудового спору, то невиконання чи неналежне виконання цієї угоди надає сторонам спору можливість звернутися до порядку врегулювання індивідуального трудового спору, передбаченого ст. 221 КЗпП України.

По-четверте, нормами статей 225 і 234 КЗпП України передбачені відповідно строки звернення працівника до комісії по трудових спорах і поновлення судом строків, пропущених з поважних причин. Якщо участь у процедурі медіації перевищує встановлені законом строки, то, як впливає зі змісту частини третьої ст. 221-1 КЗпП України, участь у процедурі медіації може бути визнана поважною причиною у розумінні статей 225 і 234 КЗпП України.

Зміст частини першої ст. 3 Закону України «Про медіацію», як видається, не забороняє застосовувати передбачену Законом процедуру медіації й для врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів). Однак відсутність спеціальних норм у Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» унеможливило її застосування для вирішення цього виду трудових спорів.

На нашу думку, законодавча основа інституту медіації у трудовому праві має бути системною і послідовною. У трудове законодавство України доцільно запровадити термін «трудова медіація», закріпивши її визначення в основному законодавчому кодифікованому акті. Прогаляною у чинному КЗпП України є відсутність норм про порядок вирішення колективних трудових спорів, тому логічним було б іменувати главу XV Кодексу «Трудові спори» з включенням до її змісту зазначених норм, а також норм про трудову медіацію.

Оскільки в Україні розпочалася робота над проектом Трудового кодексу України на виконання припису п. 4 розділу II «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про дерадянізацію законодавства України» від 21 квітня 2022 року №2215-IX [17], то для національного законодавця представляє інтерес законодавчий досвід окремих країн ЄС, у трудових кодексах яких міститься окрема глава «Трудові спори», в якій закріплені норми про вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів. Так, до структури Трудового кодексу Литовської Республіки від 14 вересня 2016 року [18] включено: Частина I «Загальні положення»; Частина II «Індивідуальні трудові відносини»; Частина III «Колективні трудові відносини»; Частина IV «Трудові спори».

Наразі визначення терміну «трудова медіація» міститься у частині першій ст. 2 проекту Закону України «Про колективні трудові спори», відповідно до якої трудова медіація – позасудова, добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони колективного трудового спору за допомогою трудового медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати колективний трудовий спір.

Утім, поняття трудової медіації є більш широким, оскільки не обмежується тільки запобіганням виникненню або врегулюванням колективних трудових спорів. На нашу думку, трудову медіацію доцільно визначити як позасудову добровільну, конфіденційну процедуру, що проводиться медіатором (медіаторами) з метою запобігання виникненню або врегулювання трудового спору шляхом переговорів між сторонами спору.

У проекті Закону України «Про колективні трудові спори» трудовій медіації присвячено тільки одну статтю 17 «Трудова медіація. Трудовий медіатор», відповідно до частини першої якої колективний трудовий спір може бути врегульовано шляхом проведення трудової медіації відповідно до Закону України «Про медіацію» з урахуванням особливостей, передбачених цим Законом.

При цьому трудова медіація у законопроекті визнається етапом розгляду тільки колективного трудового спору про інтереси (ч. 3 ст. 11) і не передбачена як етап для розгляду колективного трудового спору про права (ч. 4 ст. 11). Тільки в частині сьомій ст. 11 законопроекту йдеться про те, що у спорах про права сторони колективних соціально-трудова відносин можуть в колективній угоді (договорі) або в окремій угоді передбачити альтернативний порядок вирішення таких спорів, що включає можливість проведення трудової медіації.

На нашу думку, такий підхід розробників законопроекту викликає заперечення. Якщо виходити зі змісту частини шостої ст. 11 проекту Закону про те, що послідовність та етапи розгляду спорів про права (крім етапу переговорів, який є обов'язковим) визначається сторонами колективного трудового спору, то логічно було є визначити трудову медіацію як окремий етап розгляду колективного трудового спору про права, без включення відповідного положення до колективної угоди (договору) або укладення окремої угоди.

Крім визначення поняття трудової медіації, в основному кодифікованому законодавчому акті варто було б закріпити правовий статус трудового медіатора як спеціально підготовленої нейтральної, незалежної, неупередженої фізичної особи, яка залучається до вирішення трудового спору з метою проведення трудової медіації.

Заслужують на підтримку положення частини третьої ст. 17 проекту Закону України «Про колективні трудові спори», відповідно до якої трудовим медіатором може бути особа, яка має статус медіатора відповідно до Закону України «Про медіацію», має досвід та/або пройшла спеціалізовану підготовку у сфері вирішення трудових спорів. Проте у частині третій ст. 17 проекту Закону України «Про колектив-

ні трудові спори» відсутня норма про те, ким буде здійснюватися спеціалізована підготовка медіатора у сфері вирішення трудових спорів. Щодо змісту частини третьої ст. 17 законопроекту також виникає питання: йдеться про спеціалізовану підготовку у сфері вирішення як колективних, так і індивідуальних трудових спорів, або мається на увазі підготовка тільки у сфері вирішення колективних трудових спорів?

Питання про підготовку трудових медіаторів є досить важливим. У частині четвертій ст. 17 законопроекту зазначається про список трудових медіаторів, що формує Національна служба посередництва і примирення. Саме із цього списку обирається трудовий медіатор сторонами колективного трудового спору за їх взаємною згодою. Водночас у частині четвертій ст. 17 не зазначається про те, що спеціалізована підготовка медіатора у сфері вирішення колективних трудових спорів здійснюється Національною службою посередництва і примирення.

Підготовка медіаторів регулюється ст. 10 Закону України «Про медіацію», відповідно до частини другої якої підготовку медіаторів здійснюють суб'єкти освітньої діяльності. У частині третій цієї статті закріплена норма про те, що підготовка медіаторів, крім базової, може включати спеціалізовану підготовку відповідно до програм навчання, розроблених суб'єктами освітньої діяльності.

Отже, наявною є колізія між нормою, що міститься в частині третій ст. 17 проекту Закону України «Про колективні трудові спори», і нормою, закріпленою в частині третій ст. 10 Закону України «Про медіацію». В останньому випадку, як уже відзначалося, йдеться про можливість включення спеціалізованої підготовки медіаторів до програм навчання, розроблених суб'єктами освітньої діяльності. Водночас у частині третій ст. 17 проекту Закону України «Про колективні трудові спори» норма про спеціалізовану підготовку медіатора у сфері вирішення трудових спорів є імперативною.

На нашу думку, логічним було б внести зміни до частини третьої ст. 10 Закону України «Про медіацію» та викласти її в такій редакції: «Підготовка медіаторів, крім базової, включає спеціалізовану підготовку від-

повідно до програм навчання, розроблених суб'єктами освітньої діяльності». Одним із видів такої спеціалізованої підготовки мала б стати підготовка трудових медіаторів у сфері вирішення як індивідуальних, так і колективних трудових спорів.

У науці висловлюється точка зору про доцільність запровадження обов'язкової медіації як досудового способу врегулювання індивідуального трудового спору та пропонується розглядати звернення до медіатора в індивідуальних трудових спорах як передумову права на пред'явлення позову до суду в порядку цивільного судочинства [5, с. 10].

На нашу думку, така пропозиція викликає заперечення, оскільки суперечить визначенню медіації в п. 4 частини першої ст. 1 Закону України «Про медіацію» як «...добровільної... процедури. Медіацію не варто відносити до досудового способу врегулювання індивідуального трудового спору, як це зроблено у наведеній вище пропозиції, оскільки у п. 4 частини першої ст. 1 зазначеного Закону вона визначається як «позасудова» процедура.

Запровадження обов'язкової медіації суперечить також положенням ст. ст. 55, 124 Конституції України [19]. За аналогією можна навести ситуацію зі зверненням до комісії по трудових спорах, коли суди відмовляли у прийнятті позову через відсутність звернення до цієї комісії. Тоді Пленум Верховного Суду України в частині першій п. 8 постанови «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» №9 від 01 листопада 1996 року [20] роз'яснив судам, що з урахуванням конституційного положення про те, що правосуддя в Україні здійснюється виключно судами, юрисдикція яких поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі (ст. 124 Конституції), судам підвідомчі всі спори про захист прав і свобод громадян. Суд не вправі відмовити особі в прийнятті позовної заяви чи скарги лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку.

Висновки. У трудове законодавство України доцільно запровадити термін «трудова медіація». Трудову медіацію видається можливим визначити як позасудову добровільну, конфіденційну процедуру, що проводиться

медіатором (медіаторами) з метою запобігання виникненню або врегулювання трудового спору шляхом переговорів між сторонами спору.

Законодавча основа інституту трудової медіації потребує вдосконалення. Законом України «Про медіацію» чинний КЗпП України) було доповнено новою ст. 221-1 «Врегулювання трудових спорів шляхом медіації». Це означає застосування процедури медіації для вирішення індивідуальних трудових спорів між працівником і роботодавцем за нормами Закону України «Про медіацію» із урахуванням особливостей, передбачених чинним КЗпП України. Водночас відповідні доповнення не було внесено до Закону України «Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів)». Склалася ситуація, коли, з одного боку, зміст частини першої ст. 3 Закону України «Про медіацію» не виключає застосування медіації для вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), а з іншого боку – відсутність спеціальних норм у Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» фактично унеможливує звернення до цієї процедури.

Основні положення про трудову медіацію мають бути закріплені в основному кодифікованому законодавчому акті. У главі XV чинного КЗпП України закріплені тільки норми про розгляд індивідуальних трудових спорів. Враховуючи законодавчий досвід окремих країн ЄС, цю главу доцільно іменувати «Трудові спори» та закріпити в ній, у тому числі, й норми про трудову медіацію як альтернативну форму вирішення трудових спорів із закріпленням особливостей її застосування для врегулювання індивідуальних і колективних трудових спорів.

Визнання трудової медіації обов'язковою як передумови права на пред'явлення позову до суду в порядку цивільного судочинства суперечить положенням ст. ст. 55, 124 Конституції України, нормам, закріпленим у п. 4 частини першої ст. 1, частини першої ст. 4 Закону України «Про медіацію». У п. 4 частини першої ст. 1 Закону медіація визначається як «позасудова добровільна...» процедура, а в частині першій ст. 4 зазначеного Закону одним із принципів медіації визнано принцип добровільності.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Європейська конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (Рим, 4.XI. 1950). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text
2. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 №1875-ІХ. *Відомості Верховної Ради України*. 2022. № 7. Ст. 51.
3. Бурак В. Я., Кулачок-Тітова Л. В., Пилипенко П. Д. Альтернативні способи вирішення трудових спорів. Хм.: ХУУП, 2015. 172 с.
4. Гресь Н.М. Медіація як спосіб вирішення індивідуальних трудових спорів: дис. ... докт. філософ. 081-Право. Суми, 2023. 208 с.
5. Гринь Д.В. Медіація як альтернатива вирішення індивідуальних трудових спорів: дис. ... докт. філософ. 081-Право. Харків, 2023. 203 с.
6. Чанишева Г. І., Дейнека В. М. Примирні процедури вирішення колективних трудових спорів : монографія. Одеса : Фенікс, 2016. 196 с.
7. Запара С.І. Поняття медіації та особливості її становлення в Україні та світі. *Порівняльно-аналітичне право*. 2015. № 3. С. 83–85.
8. Кравцов Д. М., Зіноватна І. В., Бурнягіна Ю. М., Орлова Н. Г. Медіація як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів. *Наукові записки. Серія: Право*. 2022. С. 73–78.
9. Лях І.О. Проблеми теорії і практики запровадження інституту медіації в трудовому праві: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Харків: 2020. 27 с.
10. Менів Л.Д. Урегулювання трудових спорів шляхом медіації. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія Право. 2022. Вип. 71. С. 181–185.
11. Пилипенко П. Д. Альтернативні способи розв'язання трудових спорів: практика України та ЄС. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Серія Юридичні науки. 2(113)/2020. С. 61–66.
12. Серeda О.Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Право та інновації*. 2017. № 2. С. 38–45.
13. Шумило М. Медіація як інструмент вирішення трудових спорів: невичерпний ресурс для розвантаження судової системи. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/mediaciya-yak-instrument-virishennya-trudovih-sporiv-nevicherpniy-resurs-dlya-rozvantazhennya-sudovo.html>
14. Гринь Д., Ярошенко О. Щодо принципів, покладених в основу медіації як позасудової процедури вирішення індивідуальних трудових спорів. *Приватно-правові та публічно-правові відносини: проблеми теорії та практики в умовах воєнної агресії* : збірник матеріалів II міжнар. наук.-практ. конф. (м. Кропивницький, 07 жовт. 2022 р.). Кропивницький, 2022. С. 168–171.
15. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР від 10 грудня 1971 року №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 325.
16. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03 березня 1998 року № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст.227.
17. Про дерадянiзацію законодавства України: Закон України від 21 квітня 2022 року №2215-ІХ. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20#Text>
18. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas Redakcija: 40 – 2023-11-16 (nuo 2023-11-30) Aktuali https://www.infolex.lt/portal/start_ta.asp?act=doc&fr=pop&doc=368200&title=LR%20darbo%20kodeksas#
19. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
20. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: постанова Пленуму Верховного Суду України №9 від 01 листопада 1996 року. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96#Text>