

Г. М. Грабовська,
кандидат юридичних наук, доцент

Т. О. Подковенко,
кандидат юридичних наук, доцент

СУЧАСНІ СПОСОБИ ВРЕГУЛЮВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Національний авіаційний університет
проспект Космонавта Комарова, 1, 03680, Київ, Україна
Тернопільський національний економічний університет
вул. Микулинецька, 46а, 46000, Тернопіль, Україна
E-mails: gannagrabovska74@gmail.com, tpodkovenko@gmail.com

Мета: у статті автори досліджують сучасні способи врегулювання трудових спорів. **Методи дослідження:** під час написання статті використовувались методи аналізу та синтезу. Використаний компаративний метод дослідження. **Результати:** автори акцентують увагу на проблемі підвищення рівня захисту трудових прав і соціально-економічних інтересів працюючих, реалізації можливості кожного громадянина відстоювати свої права особисто. Автори погоджуються із думкою науковців про потребу внесення змін до трудового законодавства, пошуку інноваційних підходів до розв'язання різноманітних трудових спорів. **Обговорення:** окремо, авторами акцентується увага на ефективності впровадження примирних процедур у трудовому праві.

Ключові слова: спосіб, індивідуальний трудовий спір, примирні процедури, посередництво, медіація, трудові відносини, працівник, роботодавець.

Постановка проблеми та її актуальність.

Розвиток примирних процедур є одним із сучасних пріоритетних напрямків удосконалення механізмів вирішення спорів та захисту порушених суб'єктивних прав у різних сферах суспільного життя. Переваги впровадження медіації та інших альтернативних способів вирішення трудових спорів очевидні як для держави, так і для самих учасників конфліктних правовідносин. Не випадково медіація як альтернатива судочинству, доволі розвинута у міжнародній практиці.

Аналіз досліджень і публікацій. На сьогодні проблеми, пов'язані з застосуванням альтернативних способів вирішення спорів, є предметом доволі активного наукового обговорення. Вивченню окремих аспектів медіації присвячені праці таких вітчизняних та зарубіжних вчених, як: О. Аллахвердова,

Ю. Білоусов, О. Войнаровська, В. Гопанчук, Д. Давиденко, Н. Дараганова, С. Запара, В. Землянська, С. Калашнікова, В. Коссак, О. Нелін, О. Носирева, С. Прилуцький, Ю. Притика, О. Серета, О. Спектор, В. Цимбалюк, С. Фурса та інших. Зокрема, наукові дослідження М. Поліщук та Г. Огречук безпосередньо спрямовані на порівняльно-правовий аналіз правил застосування медіації та особливостей цієї процедури як способу вирішення цивільно-правових спорів. І. Ясиновський, аналізуючи зарубіжний досвід у сфері медіації, звертає увагу на проблемні аспекти імплементації процедури медіації в українське законодавство.

Мета статті. Дослідження інституту медіації у вирішенні індивідуальних трудових спорів.

Виклад основного матеріалу. На сьогодні вже склалися передумови як позитивного, так і негативного характеру, що дають змогу казати

не лише про готовність правової системи України до сприйняття системи альтернативного вирішення спорів (далі – АВС), а й свідчать про необхідність і своєчасність такого впровадження. З одного боку, це істотна зміна напрямів суспільного, державного і політичного розвитку, посилення позицій приватного права, прагнення України займати гідне місце у світовому співтоваристві, у якому система АВС вже давно посідає належне місце у системі захисту цивільних прав та охоронюваних законом інтересів. З іншого – кризові явища, істотні недоліки державної судової системи, зокрема, перевантаженість судів, тривалість розгляду справ, високий рівень корупції [10, с. 1]. Саме тому формулювання науково-теоретичних і практичних висновків створить умови щодо якісного запровадження інституту медіації в Україні, що, у свою чергу, сприятиме гармонізації відносин у суспільстві.

Одним із актуальних питань вирішення трудових спорів є залучення нових примирних процедур, зокрема медіації, який вказує на перспективність впровадження ефективних методів у трудовому праві.

Е. Ястжебська під «медіацією» розуміє можливість конфлікуючих сторін за допомогою нейтрального, неупередженого і компетентного медіатора досягти згоди [12, с. 165].

Польські науковці, зокрема А. Каліш та А. Женкевіч, визначають медіацію як таку форму розв'язання спорів, що ґрунтується на діяльності третьої особи, яка є нейтральною та безсторонньою щодо сторін та предмету їх спору, основні завдання якої полягають у: – сприянні досягненню порозуміння, яке є взаємоприйнятним та враховує інтереси та потреби обох сторін (problem-solving / interest-based paradigm of mediation); – формуванні позитивних взаємовідносин та підстав співпраці між сторонами спору, а також сприяння у самопізнанні, самовдосконаленні і так званому внутрішньому моральному зростанню (transformatiwe paradigm of mediation) [13, с. 42].

Ключовими елементами у мирних формах втручання третьої сторони у вирішення конфліктів, таких, як медіація, є характер і рівень згоди, а також рівень примусу, необхідного для

того, щоб прийти до угоди. У ході процедури медіації медіатор бере на себе роль нейтральної третьої сторони, яка полегшує спілкування між сторонами спору і сприяє їм у досягненні взаємоприйняттого рішення.

У Верховній Раді України зареєстровано черговий законопроект «Про медіацію» від 27.03.2015 р., за яким медіація розглядається в якості альтернативного (позасудового) методу вирішення спорів, за допомогою якого дві або більше сторони спору намагаються в рамках структурованого процесу, самостійно, на добровільній основі досягти згоди для вирішення їх спору за допомогою медіатора [8].

Н. В. Дараганова виокремлює 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-кого 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 [2, с. 79].

Процедура медіації може застосовуватися до суперечок, що виникають у трудових правовідносинах, за винятком колективних трудових спорів, а також трудових спорів у разі, якщо вони зачіпають або можуть зашкодити правам і законним інтересам третіх осіб, які не беруть участі в процедурі медіації, або публічним інтересам. Юридична природа трудових спорів залежить від суб'єктного складу, відповідно до якого розмежують індивідуальні та колективні трудові спори [3, с. 41].

Конфлікт інтересів виникає, коли юристи, що спеціалізуються у сфері трудового права, одночасно є кваліфікованими медіаторами. У цьому випадку, якщо вони консультують роботодавця або працівника, вони не можуть бути призначені медіаторами для вирішення спору, пов'язаного з такими консультаціями. Крім того, їхні колеги, що працюють у тій же юридичній фірмі, також не можуть бути медіаторами в подібних випадках, оскільки інша сторона спору може порахувати таких осіб упередженими. У таких випадках ні законодавство, ні стандарти професії, ні юридичні документи не матимуть значення. Справа в тому, що інша сторона спору просто може відчутти себе некомфортно. Як наслідок, вона не тільки може відхилити кандидатуру такого медіатора, а й, що важливіше, взагалі відмовитися від вирішення спору шляхом медіації. Отже, юристи повинні бути дуже обережні, пропонуючи трудову медіацію своїм клієнтам. Для них інте-

реси клієнта повинні бути важливіші за власні або ж інтереси їх юридичних фірм.

Якщо аналізувати трудові відносини, то вони практично з самого початку будуються за принципом влади та підпорядкування, а відповідно, працівник перебуває у певній економічній залежності від роботодавця, працівник не має рівних прав із роботодавцем, і це може негативно вплинути на можливість захисту своїх прав без судового розгляду. У зв'язку з цим в юридичній літературі висловлюються сумніви щодо доцільності застосування процедури медіації в трудових відносинах.

Основа будь-якого спору – розбіжність у думках, причому правових. Роботодавець вважає, що діяв законно, працівник дотримується іншої, протилежної думки. Наслідком таких розбіжностей є поява трудового спору. Відповідно до положень ст. 55 і 124 Конституції України працівник має право вибору: звернутися із заявою про вирішення трудового спору до комісії по трудових спорах або безпосередньо до суду [7]. Цей висновок підтверджується також і постановою Пленуму Верховного Суду України «Про застосування Конституції при здійсненні правосуддя», якою встановлено, що суд не має права відмовити особі в прийнятті її позовної заяви лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті у встановленому законом досудовому порядку [7].

Відповідно до положень Кодексу законів про працю, трудовий спір підлягає розгляду в комісії по трудових спорах, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з власником або уповноваженим ним органом [4].

Звісно ж, розбіжності в колективі негативно впливають на результативність праці, що не може влаштувати роботодавця. Для підтримки високих показників роботодавець має бути зацікавлений в усуненні конфліктів у трудовому колективі. Однак, як показує практика, затребуваність в застосуванні процедури медіації виникає після звернення працівника до комісії по трудових спорах або до суду.

Процедура медіації може проводитися навіть у разі, коли справа вже надійшла на розгляд до суду. Суд за своєю ініціативою або з ініціативи однієї зі сторін може запропонувати скористатися альтернативним способом врегулювання спору.

Звісно ж, що процедура медіації в індивідуальних трудових спорах більш вигідна для роботодавця, оскільки роботодавець в цьому бачить метод вирішення конфлікту при мінімальних втратах. А працівник швидше не зацікавлений, оскільки участь в суді для працівника є безкоштовною, і в додаткових платних процедурах працівник не зацікавлений.

Процедура медіації при вирішенні індивідуальних трудових спорів є малоефективною, оскільки працівник завжди знаходиться в матеріальній залежності від роботодавця, не завжди має доступ до інформації та документів, що стосуються предмета спору. Тим самим на працівника може чинитися тиск з боку роботодавця, він може бути введений в оману щодо своїх прав, і, як наслідок, працівник змушений буде погодитися на компроміс, який буде суперечити його інтересам.

Залучення до врегулювання спору незалежного нейтрального посередника, який не представляє інтересів жодної зі сторін, а лише допомагає знайти прийнятне для конфлікуючих сторін спільне рішення, видається більш дієвим способом вирішення конфлікту. І. Г. Ясиновський звертає увагу на відсутність чіткого визначення процесуального статусу медіатора у процесі вирішення трудового спору. Така ситуація суперечить принципу добровільності медіації. На думку науковця, важливим є законодавчо закріпити процедуру медіації як самостійну форму врегулювання колективного трудового спору та визначити правовий статус незалежного професійного медіатора [11, с. 159].

Варто погодитися з думкою М. О. Омелінської, що саме залучення до розв'язання трудових конфліктів професійного медіатора є запорукою справедливого та безпечного, гуманного розв'язання розбіжностей, сприяє мирному й адекватному врегулюванню конфлікту та саме головне – збереженню трудових відносин між колективом і власником [6].

На думку А. З. Зенкевича, використання медіації призведе до розширення свободи громадян і полегшення доступу до правосуддя. Крім того, така практика підвищує ефективність соціальної комунікації та культури діалогу, сприяє вирішенню соціальних конфліктів шляхом взаємовигідних угод і стабілізує суспільні відносини, усуває джерела конфліктів. Успішна медіація може назавжди відновити відносини між сторонами і забезпечити їх мирне співробітництво у майбутньому [3]. Особливістю врегулювання спору із застосуванням процедури медіації є можливість проведення переговорів сторонами, врахування їх інтересів, збереження партнерських відносин між ними, а також добровільність виконання медіативної угоди. Варто погодитися з думкою В. М. Корякіна, який чітко визначає переваги медіації:

- можливість заощадити час, гроші, емоційні сили учасників спору;
- виробити взаємну домовленість сторін;
- взаємний конструктивний пошук рішень за сприяння медіаторів;
- захистити інтереси учасників процедури, оскільки процес медіації – це конфіденційний процес;
- досягти таких домовленостей, які будуть більш тривалими і відповідатимуть реальному стану речей [5, с. 43].

Висновки. Таким чином, процедура медіації має доволі універсальний характер. Вона не тільки сприяє врегулюванню правових спорів, а й може стати основою соціальних відносин розвитку суспільства, сприятиме гармонізації суспільних відносин. При цьому відносини повинні вибудовуватися на основі співпраці та взаєморозуміння, а не боротьби та протистояння. Виступаючи в якості організатора, аналітика, інформатора, генератора ідей, а також реалізуючи інші функції, медіатор завжди повинен залишатися незалежним, неупередженим, відповідальним професіоналом, гарантом рівноправності та співробітництва сторін, а також добровільності й конфіденційності процесу медіації.

У той же час, для зміни вектора практики трудових спорів необхідна зміна правосвідомості працівника і роботодавців. Потрібно щоби в

учасників трудових відносин було розуміння важливості трудових зв'язків, стабільності серед колективу, збереження дружньої атмосфери. Медіатор, як нейтральна особа, може забезпечити збереження стабільності в колективі, запобігти назріваючим конфліктам. Звісно ж, що найбільшого результату медіатор може досягти, якщо залучити його на початковій стадії розвитку конфлікту.

Необхідно зазначити, що для ефективного врегулювання трудових спорів, поряд із існуючими способами вирішення трудових спорів, на думку багатьох вчених, є необхідність запровадження інституту медіації, який сприятиме досягненню практичного рішення, з яким погодяться усі учасники та буде сприяти уникненню довгих судових процесів.

Впровадження примирних процедур на сьогоднішній день є необхідним і обґрунтованим. Цей процес має ґрунтуватися на непорушних правових цінностях, що є основою та безумовною запорукою правового порядку та стабільності, – це ідеї гуманізму, справедливості, демократизму.

Література

1. *Войнаровская О.* Медиация в трудовых спорах [Електронний ресурс] / О. Войнаровская. – Режим доступу: http://jurliga.ligazakon.ua/blogs_article/338.htm

2. *Дараганова Н. В.* Медиация как один из альтернативных способов разрешения индивидуальных трудовых споров / Н. В. Дараганова // Юридическая наука. – 2011. – № 6 – С. 77-83.

3. *Зенкевич А. З.* Сравнение действующих правовых норм по медиации в гражданских делах в Польше и Российской Федерации – более широкий контекст и база знаний / А. З. Зенкевич // Lex Russica (Русский закон). – 2014. – № 4. – С. 474.

4. *Кодекс законів про працю.* Закон України. Ред. від 25 липня 2018 р., підстава 2443-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

5. *Корякин В. М.* Медиация как способ урегулирования споров и возможность ее применения к воинским правоотношениям /

В. М. Корякин // Право в Вооруженных силах. – 2010. – № 10. – С. 43.

6. *Омелінська М.* Медиация при вирішенні колективних трудових спорів / М. Омелінська [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrmediation.com.ua/files/Медиация%20при%20вирішенні%20колективних%20трудоуих%20спорів.pdf>.

7. *Про застосування Конституції при здійсненні правосуддя:* Постанова Пленуму Верховного Суду України. Ред. від 1 листопада 1996 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96>

8. *Про медіацію:* проект Закону України (реєстр. № 2480 від 27 березня 2015 р.), внесений на розгляд Верховної Ради України групою народних депутатів на чолі з А. І. Шкрум та О. І. Сироїд [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54558

9. *Серета О. Г.* Медиация (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення вирішення трудового спору / О. Г. Серета // Право та інновації. – 2017. – № 2. – С. 38-45.

10. *Спектор О. М.* Альтернативні способи вирішення цивільно-правових спорів: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / О. М. Спектор. – К., 2012. – 18 с.

11. *Ясиновський І. Г.* Імплементация процедури медіації в українське законодавство: теоретико-правовий аналіз: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / І. Г. Ясиновський. – К., 2016. – 295 с.

12. *Jastrzębska E.* Mediacja jako metoda rozwiązywania konfliktów. Mediacja w sprawach rodzinnych i opiekuńczych. Kwartalnik naukowy. 2014. URL: <file:///E:/%D0%AE%D0%A4/%D0%9C%D0%B5%D0%B4%D1%96%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F/13Jastrzebska.pdf>.

13. *Kalisz A., Zienkiewicz A.* Mediacja sądowa i pozasądowa. Zarys wykładu. Warszawa Wolters Kluwer Polska, 2014. – 344 s.

References

1. *Vojnarovskaja O.* Mediacija v trudovyh sporah [Elektronnij resurs] / O. Vojnarovskaja. – Rezhim dostupu: http://jurliga.ligazakon.ua/blogs_article/338.htm

2. *Daraganova N. V.* Mediacija jak odyn iz al'ternatyvnyh sposobiv vyrishennja indyvidual'nyh trudovyh sporiv / N. V. Daraganova // *Jurydychna nauka.* – 2011. – № 6 – S. 77-83.

3. *Zenkevich A. Z.* Sravnenie dejstvujushih pravovyh norm po mediacii v grazhdanskih delah v Pol'she i Rossijskoj Federacii – bolee shirokij kontekst i baza znaniy / A. Z. Zenkevich // *Lex Russica (Russkij zakon).* – 2014. – № 4. – S. 474.

4. *Kodeks zakoniv pro pracju.* Zakon Ukrai'ny. Red. vid 25 lypnja 2018 r., pidstava 2443-VIII [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

5. *Korjakin V. M.* Mediacija kak sposob uregulirovanija sporov i vozmozhnost' ee primenenija k voinskim pravootnoshenijam / V. M. Korjakin // *Pravo v Vooruzhennyh silah.* – 2010. – № 10. – S. 43.

6. *Omelins'ka M.* Mediacija pry vyrishenni kolektyvnyh trudovyh sporiv / M. Omelins'ka [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: <http://ukrmediation.com.ua/files/Mediacija%20pry%20vyrishenni%20kolektyvnyh%20trudovyh%20sporiv.pdf>.

7. *Pro zastosuvannja Konstytucii' pry zdijsnenni pravosuddja:* Postanova Plenumu Verhovnogo Sudu Ukrai'ny. Red. vid 1 lystopada 1996 r. [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96>

8. *Pro mediaciju:* proekt Zakonu Ukrai'ny (rejestr. № 2480 vid 27 bereznja 2015 r.), vnesenyj na rozgljad Verhovnoi' Rady Ukrai'ny grupuju narodnyh deputativ na choli z A. I. Shkrum ta O. I. Syroi'd [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54558

9. *Sereda O. G.* Mediacija (poserednyctvo) jak al'ternatyvnyj sposib vyrishennja vyrishennja trudovogo sporu / O. G. Sereda // *Pravo ta innovacii'.* – 2017. – № 2. – S. 38-45.

10. *Spektor O. M.* Al'ternatyvni sposoby vyrishennja cyvil'no-pravovyh sporiv: avtoref. dys ... kand. juryd. nauk / O. M. Spektor. – K., 2012. – 18 s.

11. *Jasynovs'kyj I. G.* Implementacija procedury mediacii' v ukrai'ns'ke zakonodavstvo: teoretyko-pravovyj analiz: dys. ... kand. juryd. nauk: 12.00.01 / I. G. Jasynovs'kyj. – K., 2016. – 295 s.

12. *Jastrzębska E.* Mediacja jako metoda rozwiązywania konfliktów. Mediacja w sprawach rodzinnych i opiekuńczych. Kwartalnik naukowy. 2014. URL: <file:///E:/%D0%AE%D0%A4%D0%9C%D0%B5%D0%B4%D1%96%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F/13Jastrzebska.pdf>.

13. *Kalisz A., Zienkiewicz A.* Mediacja sądowa i pozasądowa. Zarys wykładu. Warszawa Wolters Kluwer Polska, 2014. – 344 s.

**СОВРЕМЕННЫЕ СПОСОБЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ
ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

Национальный авиационный университет
проспект Космонавта Комарова, 1, 03680, Киев, Украина
Тернопольский национальный экономический университет
ул. Микулинецкая, 46а, 46000, Тернополь, Украина
E-mails: gannagrabovska74@gmail.com, tpodkovenko@gmail.com

Цель: в статье авторы исследуют современные способы урегулирования трудовых споров. **Методы исследования:** при написании статьи использовались методы анализа и синтеза. **Использован компаративный метод исследования. Результаты:** авторы акцентируют внимание на проблеме повышения уровня защиты трудовых прав и социально-экономических интересов трудящихся, реализация возможности каждого гражданина отстаивать свои права лично. Авторы сходятся во мнении ученых о необходимости внесения изменений в трудовое законодательство, поиска инновационных подходов к разрешению различных трудовых споров. **Обсуждение:** отдельно, авторами акцентируется внимание на эффективности внедрения примирительных процедур в трудовом праве.

Ключевые слова: способ, индивидуальный трудовой спор, примирительные процедуры, посредничество, медиация, трудовые отношения, работник, работодатель.

G. Grabovska, T. Podkovenko

MODERN TREATMENTS FOR ADJUSTMENT INDIVIDUAL LABOR DISPUTES

National Aviation University
Kosmonavta Komarova Avenue, 1, 03680, Kyiv, Ukraine
Ternopil National Economic University
Mykulynetska str., 46a, 46000, Ternopil, Ukraine
E-mail: gannagrabovska74@gmail.com, tpodkovenko@gmail.com

Purpose: in the article the authors investigate modern ways of settling labor disputes. **Research methods:** while writing the article, methods of analysis and synthesis were used. **Used comparative method of research. Results:** the authors emphasize the problem of increasing the level of protection of labor rights and socio-economic interests of workers, realizing the opportunity of each citizen to uphold their rights personally. The authors agree with the opinion of scientists about the need for changes in labor legislation, the search for innovative approaches to the resolution of various labor disputes. **Discussion:** separately, the authors focus on the effectiveness of the implementation of conciliation procedures in labor law.

Keywords: method, individual labor dispute, conciliation procedures, intervention, mediation, labor relations, employee, employer.