

СТУПАКОВА ІННА ГАВРИЛІВНА

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

МЕДІАЦІЯ ЯК СПОСІБ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКА

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 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, Канаді, Німеччині, Норвегії, Польщі, 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.

Законом України «Про медіацію» було доповнено новою ст. 221-1 «Врегулювання трудових спорів шляхом медіації» чинний Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) [3]. 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 КЗпП України свідчить про те, що процедуру медіації законодавець обмежив тільки врегулюванням індивідуальних трудових спорів. Відповідно до частини першої цієї статті «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». Тобто ідеться лише про індивідуальні трудові спори, які поділяються на два види: індивідуальні трудові спори про застосування чинного законодавства та індивідуальні трудові спори про встановлення нових чи зміну існуючих умов праці. Оскільки в частині першій ст. 221-1 не зазначається про вид індивідуального трудового спору, можливо передбачити що

маються на увазі обидва видів індивідуальних трудових спорів між працівником і роботодавцем.

Водночас позиція законодавця щодо застосування процедури медіації лише до індивідуальних трудових спорів викликає заперечення. Як уже відзначалося, у ст. 1 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, залишається відкритим. Утім, зміст ст. 1 Закону України «Про медіацію», як видається, не забороняє застосовувати передбачену Законом процедуру медіації й для врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів).

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 випливає 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.

Список використаних джерел:

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 mediaцію: Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2022. № 7. Ст. 51.
3. Кодекс законів про працю України: Затверджений Законом № 322-VIII від 10.12.71. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

Ключові слова: трудові правовідносини, трудові спори, mediaція, процедура mediaції, законодавство України.

Key words: labour relations, labour disputes, mediation, mediation procedure, legislation of Ukraine.

ТИШКО ДМИТРО АНАТОЛІЙОВИЧ

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

АКТИ РАДИ ЄВРОПИ ЯК ДЖЕРЕЛА МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

Серед джерел міжнародно-правового регулювання праці важливе місце займають акти Ради Європи, в яких проголошені, в тому числі, стандарти трудових прав. До таких актів належать, насамперед, Європейська конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 4 листопада 1950 року [1] та Європейська соціальна хартія від 18 жовтня 1961 року, яка була переглянута 3 травня 1996 року [2].

Головним документом Ради Європи у сфері забезпечення соціальних і економічних прав людини є Європейська соціальна хартія (переглянута), необхідність ратифікації якої була обумовлена як членством України у цій міжнародній організації, так і намірами України набути членства у Європейському Союзі.

На сьогодні саме Європейська соціальна хартія (переглянута) закріплює найбільш повний каталог соціальних прав (31 соціальне право) з-поміж міжнародно-правових актів про права людини, а також дуже високий рівень їх гарантій. У цей час для Європейської спільноти Європейська соціальна хартія (переглянута) фактично є аналогом Конституції соціальних прав [3].

Європейська соціальна хартія (переглянута) відрізняється від інших міжнародних та регіональних актів також тим, що надає можливість кожній державі-учасниці мати різний обсяг зобов'язань, тобто вважати для себе обов'язковим певну кількість статей та поступово залежно від стану економіки та розвитку соціальної сфери приймати додаткові зобов'язання.