

Список використаних джерел:

1. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/642022-41397> (дата звернення 24.05.2022).
2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 01 червня 1975 року (зі змінами від 21.04.2022). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n199> (дата звернення 24.05.2022).
3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення 24.05.2022).

Ключові слова: воєнний стан, роботодавець, працівник, простій, призупинення дії трудового договору.

Key words: military situation, employer, staffer, idle time, suspension of the employment contract.

ДЕЙНЕКО КОСТЯНТИН ІЛІЧ

*Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ,
здобувач вищої освіти*

БОНДАР ОЛЕКСАНДР СЕРГІЙОВИЧ

*Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін, кандидат юридичних наук*

МЕДІАЦІЯ В УКРАЇНІ ЯК АЛЬТЕРНАТИВНИЙ СПОСІБ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Термін «медіація» походить від латинського (mediatio) і означає посередництво. Медіація розвивається з другої половини ХХ ст. у країнах англосаксонської правової системи – США, Австралії, Великобританії, а згодом набула поширення й в інших країнах. Перші спроби застосування медіації, як правило, мали місце лише при вирішенні спорів, що виникали у сфері сімейних відносин. Після цього медіація набула визнання в більш широкому колі спорів, від сімейних конфліктів до складних багатосторонніх конфліктів у комерційній та публічній сферах. Під медіацією розуміють один із альтернативних (позасудових) методів вирішення конфлікту, згідно з яким незацікавлений посередник допомагає сторонам шляхом переговорів досягти добровільної та взаємовигідної згоди.

Аналізуючи ставлення науковців, які займалися цим питанням, ми знаходимо різні тлумачення визначення правового явища «медіація», і воно розуміється (1) як процес, у якому сторони з незалежними третіми сторонами систематично прагнуть з'ясувати свої спільні та відмінні погляди. вирішення спорів та пошук компромісів з метою укладання

угоди щодо вирішення власного спору; (2) як процес, у якому нейтральна третя сторона (а) виступає як основа для сприяння вирішенню спору між сторонами конфлікту [1]; (3) як посередництво третьої, незацікавленої держави в міжнародному спорі суб'єктів міжнародного права; у приватному праві – це один із альтернативних (позасудових) методів вирішення конфліктів, за яким незацікавлений посередник допомагає сторонам досягти узгодженої добровільної та взаємовигідної угоди [2]; (4) як переговори між двома конфліктуючими сторонами з посередником, який має необхідні навички, досвід, освіту, щоб допомогти сторонам досягти згоди у вирішенні їх спору [3]; (5) як гнучкий, конфіденційний процес, у якому нейтральна сторона (посередник) допомагає сторонам конфлікту шляхом переговорів досягти згоди у вирішенні спору. Професійний посередник, медіатор, виконує ряд важливих завдань під час процесу медіації, в тому числі є менеджером процесу, який забезпечує контроль, конфіденційність і відчуття прогресу, а також відчуття можливості досягти позитивного результату. Медіатор покликаний бути так званим каталізатором вирішення проблеми, який завдяки особистим якостям та професійним навичкам допомагає сторонам визначити результат, який найбільше підходить сторонам [4]. Тобто кожен дослідник трактує це явище по-своєму. Хоча визначення поняття «медіація» істотно різняться, у його розумінні є певна єдність, а це означає, що медіація як спосіб вирішення спорів – це процес, у якому сторони звертаються за допомогою до третьої сторони або особи («медіатора»). Їх. у спробі досягти мирного врегулювання свого спору, що виникає з договірних чи інших правовідносин або у зв'язку з ними [5].

Сьогодні медіація як альтернатива судовому розгляду досить розвинена в зарубіжній практиці і вважається одним з найефективніших способів вирішення трудових спорів. У Канаді, наприклад, узгоджувальну процедуру при вирішенні трудових спорів перед використанням інших засобів захисту трудових прав стала обов'язковою. При цьому в Канаді вперше з'явилася медіація в трудових відносинах. У США основу для подальшого розвитку інституту посередництва закладено в трудових відносинах, через часті конфлікти між профспілками та роботодавцями, в результаті чого уряд США запропонував залучити Міністерство праці як нейтрального посередника. для вирішення розбіжностей. У 1947 році в рамках цього завдання було створено діючий і нині спеціальний федеральний орган – Федеральна служба примирення посередництва США (FMCS) [6, с. 39].

Популярність медіації пов'язана з тим, що досудовий спосіб вирішення трудових спорів є одним із засобів швидкого узгодження інтересів роботодавців і працівників, сприяння соціальному миру в суспільстві та економії часу та витрат сторін, пов'язаних з вирішенням трудових спорів. З огляду на це, в Україні все більшої популярності набуває питання практичного застосування медіації у вирішенні трудових спорів. Крім того, у 2014 році Україна підписала Угоду про асоціацію з Європейським Союзом [7]. Відповідно до ст. 1 Угоди між Україною та ЄС мають посилити співпрацю у сфері юстиції, свободи та безпеки

з метою забезпечення верховенства права та поваги до прав людини та основних свобод. Країни Європейського Союзу погодилися, що забезпечення верховенства права та кращого доступу до правосуддя має включати доступ як до судових, так і до позасудових методів вирішення спорів. На своєму засіданні в Тампері 15 жовтня 1999 року Європейська Рада закликала держави-члени запровадити альтернативні позасудові процедури, основним методом яких є медіація. Також Стратегія розвитку правосуддя та конституційного судочинства на 2021-2023 роки, затверджена Указом Президента України від 11 червня 2021 р. 231/2021 [8], також наголошується на запровадженні та розвитку інститутів медіації.

І, нарешті, на законодавчому рівні України, 16 листопада 2021 року був прийнятий Закон «Про медіацію» [9], який поширюється на суспільні відносини у зв'язку з медіацією з метою запобігання конфліктам (спорам) у майбутньому або вирішення будь-яких конфліктів (спорів), у тому числі цивільних, сімейних, трудових, господарських, адміністративних, а також у справах про адміністративні правопорушення та у кримінальному провадженні щодо примирення потерпілого з підозрюваним (обвинуваченим). Медіація визначається як позасудовий добровільний, конфіденційний, структурований процес, у якому сторони через посередника(ів) прагнуть запобігти або вирішити конфлікт (спір) шляхом переговорів.

Вважаємо, що прийняття цього закону є вірним кроком, оскільки медіація є одним із найшвидших і відносно дешевих способів вирішення спорів, який обговорюється та використовується лише за взаємною згодою сторін спору. Основною характеристикою та відмінністю медіації від інших способів вирішення спору є її максимальна автономність, конфіденційність та добровільність, оскільки рішення в результаті вирішення конфлікту виходить не від посередника (або судді чи арбітра, як у звичайному вирішенні спору), а від сторін спору, як зазначено в угоді сторін спору про результати медіації. Сторони самі визначають, які методи, терміни, умови вирішення конфлікту будуть досягнуті.

Законом «Про медіацію» змінено ряд кодексів, які передбачають можливість використання медіації при вирішенні широкого кола спорів за умови, що сама процедура не зачіпає права та інтереси третіх осіб, які не залучаються до медіації.

Проте «Кодекс законів про працю України» у розділі XV «Індивідуальні трудові спори вже передбачає, що медіація у сфері трудових відносин є досудовою та позасудовою процедурою вирішення трудових спорів шляхом переговорів між сторонами у трудових відносинах з одним або більше посередників [11]. Сторони трудових відносин можуть розпочати процедуру медіації для вирішення трудових спорів із залученням посередника. Процедура медіації здійснюється за взаємною згодою сторін трудових відносин. За результатами медіації, якщо учасники медіації досягли згоди, мирова угода укладається в письмовій формі, яка підписується учасниками медіації. У разі невиконання однією із сторін трудових відносин своїх зобов'язань за договором друга

сторона має право звернутися до суду в порядку, встановленому законом. Медіація може бути проведена у разі виникнення трудового спору як до звернення до суду, так і під час судового розгляду.

На нашу думку, надання положень про медіацію є кроком у правильному напрямку, оскільки такий альтернативний спосіб вирішення спорів фактично позбавить суди значної кількості справ від трудових відносин, допоможе у вирішенні конфліктів (спорів) щодо прав працівників. За словами Гончарової Г. С., медіація має ряд переваг перед судовим розглядом, зокрема: «по-перше, вона забезпечує швидкість; по-друге, відсутність чітких процедурних рамок сприяє вільнішій атмосфері та готовності сторін конфлікту до співпраці; по-третє, прийняття рішень на основі консенсусу зазвичай контролюється в майбутньому, і, нарешті, медіація сприяє комунікації між сторонами» [10]. У свою чергу, Дараганова Н.В. серед переваг процедури медіації вказує, що сторони в індивідуальному трудовому спорі добровільно беруть участь у медіації як при прийнятті рішення про медіацію, так і в процесі реалізації та досягнення згоди та виконання рішень. Також кожна сторона у спорі має право обрати посередника, а розгляд індивідуального трудового спору шляхом медіації є простішим, а отже, зручнішим для сторін трудового спору, ніж коли цей розгляд проводиться в суді [2, с. 77–83].

Отже, виходячи з вищесказаного, ми дійшли висновку про важливе запровадження медіаційних процедур у трудовому праві, оскільки це буде ефективним механізмом примирення сторін трудового права з мінімальними фінансовими, часовими та людськими ресурсами. Переваги запровадження медіації серед альтернативних способів вирішення трудових спорів очевидні сьогодні як для держави, так і для учасників конфліктних правовідносин, адже не випадково медіація як альтернатива правосуддя досить розвинена в міжнародній практиці. Сьогодні медіація є одним із найшвидших і відносно дешевих способів вирішення спорів, який обговорюється і використовується лише за взаємною згодою сторін спору. Його головною особливістю та відмінністю від інших способів вирішення спору є максимальна автономія, конфіденційність і добровільність, оскільки рішення в результаті вирішення конфлікту виходить не від посередника (або судді чи арбітра, як у звичайних процедурах вирішення спору), а від сторін конфлікту, як викладено в угоді сторін спору про результати медіації.

Зазначається, що прийняття Закону про медіацію, яким змінюються кодекси, що передбачають можливість використання медіації при вирішенні широкого кола спорів, є кроком у правильному напрямку. Тому ми вважаємо, що положення про медіацію в Проекті є правильним рішенням, оскільки такий альтернативний спосіб вирішення спорів допоможе судам позбавити значну кількість справ від трудових відносин, сприятиме вирішенню конфліктів (спорів) щодо трудових відносин.

Список використаних джерел:

1. Запара С. І. Поняття медіації та особливості її становлення в Україні та світі. *Порівняльно-аналітичне право*. 2015. № 3. С. 83–85.
2. Дараганова Н. В. Медіація як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів. *Юридична наука*. 2011. № 6. С. 77–83.
3. Белінська О. В. Медіація – альтернативне вирішення спорів. *Вісник Вищої ради юстиції*. 2011. № 1. С. 158–172.
4. Войнаровская О. Медиация в трудовых спорах. URL: http://jurliga.ligazakon.ua/blogs_article/338.htm (дата звернення: 20.05.2022).
5. Чечелюк О. Ю. Медіація як спосіб вирішення індивідуальних трудових спорів. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 2. С. 135–138.
6. Середа О. Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Право та інновації*. 2017. № 2. С. 38–45.
7. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 30.11.2015. URL: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/ugoda-pro-asociaciyu/00ukraine-euassociationagreementbody.pdf> (дата звернення: 20.05.2022).
8. Стратегії розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021-2023 роки, затвердж. Указом Президента України від 11.06.2021 № 231/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/231/2021#n10> (дата звернення: 20.05.2022).
9. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text> (дата звернення: 20.05.2022).
10. Гончарова Г. С. Мирова угода та медіація : загальні риси та відмінності між ними. *Право та інновації*. 2013. № 4. С. 126–136.
11. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971. № 322-VIII. Ст. 222-1. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 20.05.2022).

Ключові слова: медіація, трудові спори, досудовий спосіб вирішення трудових спорів, узгодження інтересів роботодавців і працівників.

Key words: mediation, labor disputes, pre-trial way to resolve labor disputes, coordination of the interests of employers and employees.

КОЛОСОВ ІЛЛЯ ВАДИМОВИЧ

*приватний експерт з питань права, доктор права габілітований
(Республіка Польща), доктор філософії з права (Україна)*

ЗДОБУТКИ ХАРКІВСЬКОЇ ШКОЛИ ПРАВА НА ШЛЯХУ ЄВРОПЕІЗАЦІЇ ПРОЦЕДУРНОЇ ТА ПРОЦЕСУАЛЬНОЇ СИСТЕМ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Вітаючи колег одеської школи права з прекрасним ювілеєм та бажаючи процвітання і успіхів їх шанованій та класичній *alma mater*,