

SECTION 5. LABOR LAW AND SOCIAL WELFARE LAW

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-493-1-28>

ON THE IMPLEMENTATION OF MANDATORY MEDIATION IN THE SETTLEMENT OF COLLECTIVE LABOR DISPUTES IN UKRAINE

ДО ПИТАННЯ ВПРОВАДЖЕННЯ ОБОВ'ЯЗКОВОЇ МЕДІАЦІЇ У ВРЕГУЛЮВАННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ В УКРАЇНІ

Bryzhan Yu. V.

*Postgraduate Student at the Department
of Private and Social Law
Sumy National Agrarian University
Sumy, Ukraine*

Брижань Ю. В.

*аспірант кафедри приватного
та соціального права
Сумський національний аграрний
університет
м. Суми, Україна*

Медіація – це один із видів альтернативного врегулювання спорів (конфліктів) шляхом переговорів сторін спору за допомогою нейтрального посередника (медіатора). В Україні медіація, попри накопичення значного досвіду її застосування, на законодавчому рівні була закріплена лише 16 листопада 2021 року Законом № 1875-IX «Про медіацію» [4]. Цим Законом визначено, що медіація – це позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів. З ухваленням Закону «Про медіацію» актуальними залишилися питання впровадження медіації в різні сфери застосування, зокрема у врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів).

Законом «Про медіацію» передбачено, що процедура медіації може застосовуватися з метою запобігання виникненню конфліктів (спорів) у майбутньому або врегулювання будь-яких конфліктів (спорів), зокрема трудових. Цим законом були внесені зміни в Кодекс законів про працю України щодо можливості застосування медіації для вирішення індивідуальних трудових спорів [4]. Однак Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»

від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР [5], який здійснює правове регулювання вирішення колективних трудових спорів, відповідних змін щодо застосування медіації не зазнав. Згідно з даним законом колективні трудові спори (конфлікти) вирішуються примирною комісією та трудовим арбітражем. Передбачено також залучення до вирішення спору незалежного посередника (правовий статус якого схожий з медіатором, але має і значні відмінності) та Національної служби посередництва і примирення – постійно діючого державного органу, створеного для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів.

З метою трансформації в Україні системи попередження та вирішення колективних трудових спорів Національною службою посередництва і примирення у співпраці з представниками Мінекономіки, національними і міжнародними експертами та науковцями було розроблено законопроект «Про колективні трудові спори» [3], яким передбачено, зокрема, впровадження в українське правове поле інституту трудової медіації. Закон «Про медіацію» передбачає медіацію винятково як добровільну процедуру, натомість законопроект «Про колективні трудові спори» пропонує закріпити трудову медіацію як обов'язкову стадію вирішення колективного трудового спору про інтереси. У колективних трудових спорах про права проведення трудової медіації не є обов'язковим і визначається за домовленістю сторін такого спору [3].

В цьому аспекті актуальності набуває питання чи не порушує введення обов'язкової медіації в колективні трудові спори принцип добровільності медіації, який багатьма науковцями визначається як основоположний, фундаментальний принцип медіації. Саме добровільність відрізняє медіацію як позасудову процедуру від судового розгляду, де повністю добровільною є тільки участь позивача у процесі [7, с. 178]. В такому аспекті даний принцип був закріплений і в Законі «Про медіацію», який передбачає, що участь у медіації є добровільним волевиявленням учасників медіації. Ніхто не може бути примушений до врегулювання конфлікту (спору) шляхом проведення медіації. Сторони медіації та медіатор можуть у будь-який момент відмовитися від участі в медіації [4].

В науковій спільноті питання можливості встановлення обов'язкової досудової медіації в окремих категоріях спорів завжди сприймається по різному: від категоричного неприйняття, адже це можна розцінити як таке, що суперечить самій головній ідеї медіації – ідеї добровільного примирення сторін конфлікту, яка має відслідковуватися на всіх етапах здійснення даної процедури та щодо кожної зі сторін та учасників медіації [6, с. 126]; до висновків, що це є необхідною умовою для додаткового стимулювання сторін для звернення до зазначеної

процедури, оскільки ухвалення Закону «Про медіацію» замало для того, аби цей спосіб врегулювання конфлікту став затребуваним у соціумі [8, с. 78].

Обов'язковість трудової медіації не суперечить положенням Директиви 2008/52/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 21 травня 2008 р. «Про деякі аспекти медіації у цивільних та господарських правовідносинах», яка наголошує, що медіація має бути добровільним процесом у тому сенсі, що сторони самостійно керують процесом і можуть організувати його на власний розсуд та припинити у будь-який час [1], тобто принцип добровільності реалізується саме під час здійснення медіації і зовсім не означає, що до медіації можна звернутися виключно на добровільних засадах.

Різну реалізацію принцип добровільності знайшов в країнах Європейського Союзу. В деяких країнах застосування медіації в колективних трудових спорах є виключно добровільним (Франція, Німеччина, Велика Британія, Португалія), при цьому для сторін можуть бути передбачені певні стимули та санкції з метою їх заохочення до медіації. В інших країнах медіація є обов'язковою, при чому можуть бути обов'язковими як початковий етап медіації, на якому сторони разом з медіатором визначають придатність медіації для вирішення спору, так і повністю вся процедура медіації (Іспанія, Бельгія, Італія – для окремих галузей) [9, с. 230].

На нашу думку, запровадження обов'язковості проведення медіації для вирішення колективних трудових спорів є доцільним, особливо якщо це стосується саме початкового етапу медіації, на якому сторони та медіатор мають визначити всі можливості та перспективи медіації. Обов'язкова медіація також не суперечить законодавству України, адже, по-перше, стаття 24 Конституції України передбачає, що законом може бути визначений обов'язковий досудовий порядок урегулювання спору [2]. По-друге, чинним законодавством України прямо передбачено, що вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) здійснюється із застосуванням саме примирних процедур, а не в судовому порядку (судовий порядок передбачений лише для окремих, чітко визначених законами, випадків), тому логічним було б закріпити і обов'язковість трудової медіації як однієї з форм примирної процедури вирішення колективних трудових спорів. В такому випадку принцип добровільності медіації знаходить свою реалізацію в інших аспектах медіації. Так, сторони колективного трудового спору можуть вільно визначати умови проведення медіації; можуть не погоджуватися на умови вирішення спору, які пропонують інші учасники, а також вільно пропонувати власні шляхи врегулювання; якщо в процесі медіації не вдається вирішити колективний трудовий спір, його

сторони або медіатор можуть припинити процедуру медіації та звернутися до іншого способу вирішення спору. Тобто, медіація, навіть при обов'язковості цієї процедури, завжди здійснюється на засадах добровільності, а, отже, впровадження обов'язкової трудової медіації у вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) не порушує принцип добровільності медіації, закріплений в Законі «Про медіацію».

Література:

1. Директива № 2008/52/ЄС Європейського парламенту і Ради про деякі аспекти посередництва (медіації) в цивільних та комерційних справах: Міжнародний документ від 21.05.2008 № 2008/52/ЄС. URL: <http://surl.li/lmzble> (дата звернення: 29.08.2024).
2. Конституція України: Закон України від 28.06.1996. Верховна Рада України: офіційний портал. URL: <http://surl.li/aiyurl> (дата звернення: 01.09.2024).
3. Про колективні трудові спори. Проект Закону. URL: <http://surl.li/gmritj> (дата звернення: 01.09.2024).
4. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: <http://surl.li/phfigb> (дата звернення: 29.08.2024).
5. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР. URL: <http://surl.li/nysvng> (дата звернення: 11.03.2023).
6. Щукін О. С. Добровільність як основоположний принцип медіації під час вирішення індивідуальних трудових конфліктів. *Право і суспільство*. 2015. № 5.2(3). С. 125–132.
7. Огренчук Г. О. Добровільність та конфіденційність як основоположні принципи медіації. *Наше право*. 2014. № 10. С. 177–183.
8. Можайкіна О. С. Сутність принципу добровільності в медіації. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2020. № 61(1). С. 77–79.
9. Mediation in Collective Labor Conflicts / M. Euwema et al. 2019. 339 p. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-319-92531-8>