

УДК 349.2

<https://doi.org/10.34142/23121661.2021.34.08>[orcid.org/0000-0003-2727-5357](https://orcid.org/0000-0003-2727-5357)

© Гоц-Яковлєва О.В., 2021

**О.В. Гоц-Яковлєва****МЕДІАЦІЯ У ВИРІШЕННІ ІНДИВІДУАЛЬНИХ  
ТРУДОВИХ СПОРІВ ЯК ОДИН ІЗ СПОСОБІВ  
ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ****O. Hots-Yakovlieva****MEDIATION FOR RESOLUTION  
OF INDIVIDUAL LABOR DISPUTES  
AS ONE OF THE MEANS OF LABOR  
RIGHTS PROTECTION**

**Анотація.** Стаття є спробою дослідити питання, пов'язані з позасудовим способом вирішення індивідуальних трудових спорів. Метою цієї роботи є виявлення можливостей медіації в процесі вирішення вказаного виду трудових спорів та обґрунтування необхідності її закріплення в трудовому законодавстві як способу захисту трудових прав. Доводиться невідповідність норми КЗпП України щодо обов'язковості розгляду індивідуального трудового спору в комісіях із трудових спорів сучасному стану відносин у сфері праці. Пропонуються шляхи закріплення процедури медіації в трудовому законодавстві. У статті робиться висновок, що медіація як спосіб захисту трудових прав набуває все більшого значення, тому її регламентація в галузевих нормативно-правових актах є цілком доцільною. Однак закріплення спеціальних норм має відбуватися на основі норм загальної дії – Закону «Про медіацію», прийняття якого вже є нагальною потребою. Разом із цим автор зазначає, що вже зараз чинний Кодекс законів про працю України містить правову основу для застосування медіації у вирішенні індивідуальних трудових спорів.

**Ключові слова:** захист трудових прав, індивідуальний трудовий спір (конфлікт), комісія з трудових спорів, позасудовий спосіб вирішення, медіація, медіаційне застереження.

**Аннотация.** Статья является попыткой исследования вопросов, связанных с внесудебным способом разрешения индивидуальных трудовых споров. Целью данной работы является выявление возможностей медиации при разрешении указанного вида трудовых споров и обоснование необходимости ее закрепления в трудовом законодательстве как способа защиты трудовых прав. Приводится несоответствие нормы КЗоТ Украины относительно обязательного рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссиях по трудовым спорам современному состоянию отношений в сфере труда. Предлагаются пути закрепления процедуры медиации в трудовом законодательстве. В статье делается вывод, что медиация как способ защиты трудовых прав набирает все больше веса, поэтому ее

регламентация в отраслевых нормативно-правовых актах является вполне целесообразной. Однако закрепление специальных норм должно происходить на основе норм общего действия – Закона «О медиации», принятие которого уже является насущной необходимостью. Вместе с этим автор отмечает, что уже сейчас действующий Кодекс законов о труде Украины содержит правовую основу для применения медиации при разрешении индивидуальных трудовых споров.

**Ключевые слова:** защита трудовых прав, индивидуальный трудовой спор (конфликт), комиссия по трудовым спорам, внесудебный способ разрешения, медиация.

**Abstract.** The article is an attempt to explore issues related to out-of-court settlement of individual labor disputes. The purpose of this work is to identify opportunities for mediation in resolving this type of labor disputes and justify the need for its enshrinement in labor law as a way to protect labor rights. It is noted that there is not enough scientific research on mediation in labor law, which would form the scientific basis for the legislative regulation of this procedure. The inconsistency of the norm of the Labor Code of Ukraine on the obligation to consider an individual labor dispute in the Commissions on Labor Disputes to the current state of labor relations is proved. Ways to enshrine the mediation procedure in labor legislation are proposed. The article concludes that mediation as a way to protect labor rights is gaining more and more weight, so its regulation in sectoral legislative acts is quite appropriate. However, the consolidation of special norms should be based on the norms of the Law of Ukraine "On Mediation", the adoption of which is already an urgent need. At the same time, the author notes that the current Labor Code of Ukraine contains a legal basis for the use of mediation in resolving individual labor disputes.

**Key words:** protection of labor rights, individual labor dispute (conflict), Labor Dispute Commission, extrajudicial method, mediation, mediation clause.

*Постановка проблеми.* Конфлікти та спори завжди були та залишаються невід’ємними супутниками процесу суспільного розвитку. Вони виникають у різноманітних сферах суспільних відносин, зокрема й тих, які врегульовані нормами трудового права. У такому разі конфлікти та спори набувають правових ознак, стають трудовими спорами (конфліктами). Вони, як правило, негативно впливають на нормальне функціонування системи правовідносин, порушують права, свободи та законні інтереси їхніх суб’єктів.

Для того, щоб трудові конфлікти та спори не мали шкідливого впливу на суспільне та державне життя, а їхні негативні наслідки якомога менше впливали на нормальний перебіг відносин у сфері праці, спори потребують швидкого та ефективного вирішення – усунення розбіжностей між сторонами, які становлять предмет конфлікту.

Саме з цією метою світовою спільнотою розроблено та використовується значний арсенал різноманітних способів вирішення спорів (конфліктів), які водночас можна розглядати як способи захисту порушених прав, свобод і законних інтересів учасників правовідносин.

*Аналіз останніх досліджень.* В юридичній науці завжди викликали інтерес питання захисту порушених прав, зокрема трудових. Проте традиційно і в наукових дослідженнях, і в законодавчому регулюванні основна увага приділялась лише тим способам захисту, які безпосередньо пов'язані з діяльністю держави, можливістю застосування державного примусу в процесі вирішення спору та виконання рішення. Згодом думки науковців із цих питань зазнали змін під впливом зарубіжного досвіду у вирішенні конфліктів та спорів. З'являється все більше досліджень, присвячених альтернативним способам вирішення конфліктів. Але, на жаль, медіації як одному зі способів альтернативного вирішення трудових спорів (конфліктів), зокрема індивідуальних, і захисту трудових прав сторін присвячена незначна кількість наукових досліджень. Аналіз таких праць дозволяє говорити лише про окреслення й постановку проблем у цій площині, що було зроблено в працях М. Шумило [1], О. Середи [2], О. Іваненко [3]. Беззаперечно, це є важливим кроком у розвитку науки трудового права, проте наукові дослідження мають пропонувати певні шляхи вирішення наявних проблем та формувати стале наукове підґрунтя для законодавчого врегулювання нових правовідносин, зокрема з вирішення індивідуальних трудових спорів через процедуру медіації.

Вищезазначене свідчить про актуальність подальших наукових розробок у цій царині та дозволяє визначити мету статті: з'ясувати переваги медіації у вирішенні індивідуальних трудових спорів (конфліктів) перед іншими способами та обґрунтувати доцільність її правової регламентації в новітньому трудовому законодавстві як способу вирішення індивідуальних трудових спорів та захисту трудових прав.

*Виклад основного матеріалу.* Переважна більшість правових систем демократичних держав стоїть на позиції, що вибір способу захисту порушених прав та інтересів, а також способу вирішення конфліктів (спорів) – це природне право кожної людини. Єдина умова реалізації такого права, що може встановлюватися державою, – спосіб вирішення спору й захисту порушених прав та інтересів не має бути заборонений законом (ч. 5 ст. 55 Конституції України [4]).

Виходячи з цього, кожен може використати для врегулювання правових спорів і захисту своїх прав та інтересів один чи декілька можливих варіантів:

- 1) здійснити самозахист своїх прав;
- 2) звернутися до відповідних органів держави з метою вирішення спору та захисту чи відновлення порушеного права;
- 3) обрати спосіб недержавного врегулювання спору [5, с. 96].

Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів визначений Кодексом законів про працю України [6]. Цей нормативний акт був прийнятий ще в минулому столітті і, хоча й зазнав багатьох змін та доповнень, прогресивним не став. Він уже не відповідає багатьом сучасним тенденціям у сфері

праці, зокрема й у вирішенні трудових спорів, зокрема демонструє непристосованість передбаченого ним порядку вирішення трудових спорів до сучасних реалій. Так, ст. 224 КЗпП України досі містить норму про те, що «Комісія з трудових спорів є обов'язковим первинним органом для розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у статтях 222, 232 цього Кодексу». Хоча з прийняттям 1996 р. Конституції України, яка у першій редакції гарантувала право на звернення до суду безпосередньо й зазначала, що юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, які виникають у державі, комісії з трудових спорів (далі – КТС) фактично втратили статус обов'язкового первинного органу з розгляду індивідуальних трудових спорів.

Тенденцію «відмирання» цих комісій опосередковано підтверджують й дані Державної служби статистики України, які свідчать про те, що 2019 р. 82,3 % підприємств належало до категорії мікропідприємств [7], з кількістю працівників близько 10 осіб. Водночас законодавством встановлено, що КТС можуть створюватися лише на підприємствах, в установах, організаціях з кількістю працівників не менше ніж 15 осіб. Тобто на більшості підприємств, організацій, установ відсутні умови для створення таких комісій. І щороку це питання стає все більш актуальним, зважаючи на зростання чисельності малого бізнесу.

Щодо тих випадків, коли індивідуальні трудові спори все ж таки розглядаються КТС, виникають питання стосовно прийнятого рішення. Виходячи з норм чинного трудового законодавства, рішення Комісії з трудових спорів, власне, є актом правозастосування, що має ґрунтуватися на нормах права, отже, вимагає відповідної компетентності тих, хто приймає таке рішення. Враховуючи ж факт, що члени КТС обираються з-поміж трудового колективу підприємства, установи, організації та не обов'язково мають фахову підготовку у сфері права, – це може викликати сумніви щодо їхньої компетентності у прийнятті законного та обґрунтованого рішення.

Отже, можна зробити висновок про невідповідність норми КЗпП України щодо обов'язковості розгляду індивідуального трудового спору в КТС сучасному стану відносин у сфері праці. Як зазначив М. Шуміло, «закон не може бути збіркою "мертвих" норм, а повинен бути системою актуальних та дієвих правил поведінки» [1]. І варто зазначити, що законодавець наразі намагається оновити правові норми, які регулюють вирішення індивідуальних трудових спорів. З цією метою Директоратом норм та стандартів гідної праці Мінекономіки України було запропоновано проєкт Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення процедури вирішення індивідуальних трудових спорів» [8]. Цей документ дає підґрунтя для скасування застарілого інституту вирішення індивідуальних

трудових спорів у КТС й запровадження нового, зазначаючи суди й медіацію серед способів розгляду індивідуальних трудових спорів.

Іншою проблемою в контексті судового захисту трудових прав є перевантаженість судової системи. Судова статистика об'єктивно свідчить про те, що кількість справ із розгляду індивідуальних трудових спорів є надмірною. Спори, що виникають із трудових правовідносин, посідають третє місце за кількістю з-поміж тих, що надійшли на розгляд до Касаційного цивільного суду, і ця тенденція зберігається [1]. Через це вирішити трудовий спір у розумні за тривалістю строки практично неможливо. До того ж за судовим рішенням у вирашному становищі опиняється лише одна сторона спору, а інша стикається з необхідністю зазнати певних негативних наслідків.

З метою розвантаження судової системи Указом Президента України від 10 травня 2006 р. № 361/2006 була схвалена Концепція вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів, в якій пропонується «розвивати альтернативні (позасудові) способи врегулювання спорів, а також створювати умови для стимулювання дешевших і менш формалізованих способів їхнього врегулювання. Наукового обґрунтування і практичного втілення потребує медіація – діяльність професійних посередників, які спрямовують учасників юридичного спору до компромісу й урегулювання спору самостійно безпосередніми учасниками... Звернення до суду бажано використовувати як винятковий спосіб урегулювання юридичного спору» [9].

Тож, законодавча база готується до впровадження нового для України інституту – медіації. На жаль, він ще використовується не так активно, як того б хотілося. До того ж ще й досі немає легального визначення медіації, бо не прийнятий Закон України «Про медіацію». Проектом цього Закону передбачено, що «медіація – це добровільна, позасудова, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів» [10].

Необхідно зауважити, що правове підґрунтя для застосування медіації у сфері вирішення індивідуальних трудових спорів було закладене вже досить давно. Так, у ч. 2 ст. 224 КЗпП України ще з початку 90-х рр. ХХ ст. міститься норма про те, що «трудова спір підлягає розглядові в комісії з трудових спорів, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності під час безпосередніх переговорів із власником або уповноваженим ним органом».

Тобто перш ніж звернутися до КТС працівник має принаймні спробувати врегулювати наявні розбіжності з роботодавцем шляхом проведення переговорів, які можуть бути організовані за участі третьої сторони, оскільки це не заборонено законом. Отже, навіть за чинного трудового законодавства

першим етапом вирішення індивідуального трудового спору може бути проведена процедура медіації. Схожі з цими положення містяться й у законопроектах Трудового кодексу України [11] та нового Кодексу України про працю [12].

Тож, навіть якщо в чинному законодавстві прямо не передбачена можливість проведення медіації у вирішенні індивідуального трудового спору, то, спираючись на ч. 5 ст. 55 Конституції України, таку процедуру можна проводити цілком на законних підставах.

Як зазначають майже всі автори, медіація є не тільки ефективним, але й фінансово заощадливим і вчасним способом досягнення консенсусу, вирішення конфлікту [2, с. 39; 13, с. 1]. Водночас окремі фахівці не вбачають нагальної необхідності законодавчого врегулювання медіації, адже побоюються, що тоді є великий ризик, що «даний ефективний спосіб позасудового врегулювання трудового спору перетвориться на обов'язкову процедуру, від якої сторони конфлікту у сфері трудових правовідносин не зможуть відмовитися, а отже, будуть позбавлені права вибору способу захисту своїх порушених трудових прав» [3, с. 333].

Інші дослідники, навпаки, застерігають, що «якщо досудовий порядок вирішення трудових спорів не буде визначений КЗпП як обов'язковий, ніщо не буде заважати сторонам звернутися одразу до суду, а, відповідно, розвантаження судової системи не відбудеться» [14], і вважають за необхідне передбачити обов'язковість медіації в трудових спорах, обґрунтовуючи це таким: у ч. 3 ст. 124 Конституції України передбачено, що законом може бути визначений обов'язковий досудовий порядок урегулювання спору.

Так, М. Шумило наголошує, що йдеться саме про обов'язковий досудовий порядок, а не альтернативний. Тобто якщо медіація не була успішною, то за особою зберігається право звернутися до суду, який вирішить трудовий спір. Тож, мається на увазі не обов'язкове досудове врегулювання спорів, яке унеможливорює прийняття позовної заяви до розгляду та здійснення за нею правосуддя і яке дійсно порушує право особи на судовий захист, а «можливість використання суб'єктами правовідносин досудового врегулювання спорів як додаткового засобу правового захисту, який держава надає учасникам певних правовідносин, що не суперечить принципу здійснення правосуддя винятково судом. Виходячи з необхідності підвищення рівня правового захисту, держава може стимулювати вирішення правових спорів у межах досудових процедур, однак їхнє використання є правом, а не обов'язком особи, яка потребує такого захисту» [1].

Правоту такої позиції доводить і проєкт Закону України «Про медіацію», яким пропонується внести зміни, зокрема до Кодексу законів про працю України, доповнивши статтю 222<sup>1</sup> такого змісту:

«Стаття 222<sup>1</sup>. Врегулювання трудових спорів шляхом медіації

Трудовий спір між працівником і власником або уповноваженим ним органом незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до Закону України "Про медіацію" з урахуванням особливостей, передбачених цим Кодексом.

Договір про проведення медіації та угода за результатами медіації в трудових спорах укладаються в письмовій формі.

У разі невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації сторони медіації мають право звернутися для розгляду трудового спору до органів, передбачених статтею 221 цього Кодексу».

Тобто в такій ситуації право особи на справедливий суд жодним чином не обмежується і не порушується.

Щоб уникнути в майбутньому дискусій щодо порушення права особи на безпосередній судовий захист порушеного права, можна не надавати медіації статусу обов'язкової досудової процедури в процесі розгляду індивідуальних трудових спорів. За аналогією з цивільно-правовими договорами, в яких може міститися арбітражне застереження (тобто угода сторін про арбітражний порядок вирішення спорів, яка прямо включена в договір і є його складником), до трудових договорів можна додати обов'язкову умову про медіаційне вирішення всіх спорів (конфліктів), що виникають. Також положення про обов'язковість процедури медіації у вирішенні індивідуальних трудових спорів можуть бути передбачені колективним договором. У такому разі, навіть за відсутності закріплення в законодавстві імперативності медіації в процесі вирішення трудових спорів, така процедура буде поширеною.

Підбиваючи *підсумок*, варто зазначити, що позиція вітчизняної наукової спільноти про доцільність упровадження медіації як способу вирішення індивідуальних трудових спорів (конфліктів) в Україні набуває все більшого значення.

Отже, наступним кроком має бути правова регламентація застосування цієї процедури в трудовому законодавстві, бо врегулювання медіації галузевими нормативно-правовими актами є цілком виправданою, оскільки дозволяє врахувати специфіку правових відносин тієї чи іншої сфери. Безперечно, розробка та закріплення спеціальних норм має відбуватися на основі норм загальної дії – у нашому випадку Закону України «Про медіацію», прийняття якого вже давно є нагальною потребою.

Упровадження медіації дозволить розвантажити українські суди та сприяти об'єктивному вирішенню спорів (конфліктів) між найманими працівниками та роботодавцями шляхом пошуку та прийняття рішень, які задовольнять сторони спору та стануть дієвим способом захисту й відновлення порушених трудових прав.

---

## Література

1. Шумило М. Медіація як інструмент вирішення трудових спорів: невичерпний ресурс для розвантаження судової системи. Юридична газета. 2020. 12 лютого;
2. Серeda О.Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. Право та інновації. 2017. № 2 (18);
3. Іваненко О.А. Медіація в трудових спорах. Scientific Collection «InterConf»: with the Proceedings of the 10th International Scientific and Practical Conference «Science and Practice: Implementation to Modern Society» (June 4–5, 2021) at Manchester, Great Britain;
4. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1996. № 30, ст. 141;
5. Яковлев В.В. Способи альтернативного вирішення спорів у системі забезпечення та захисту прав людини. Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід: збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції, м. Харків, 21–22 листопада 2014 р. С. 95–97;
6. Кодекс законів про працю України: Закон України № 322-VIII від 10.12.71. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>;
7. Статистичний щорічник України за 2018 рік. URL: [http://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2020/zb/11/zb\\_yearbook\\_2019.pdf](http://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/11/zb_yearbook_2019.pdf);
8. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення процедури вирішення індивідуальних трудових спорів: проект Закону України. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=fb271e94-9063-4bd9-91c4-4b6126b17a37&title=Proekt Zakonu UkrainiproVnesenniaZminDoDeiakikhZakonodavchikhAktivUkrainiSchodoUdoskonnenniaProtseduriVirishenniaIndividualnikhTrudovikhSporiv>;
9. Концепція вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів: схвал. Указом Президента України № 361/2006 від 10.05.2006. Урядовий кур'єр. 2006. 24 трав. (№ 95);
10. Про медіацію: проект Закону України № 3504 від 19.05.2020. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=68877](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=68877);
11. Трудовий кодекс України: проект Закону України № 2410 від 08.11.2019. URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331);
12. Кодекс України про працю: проект Закону України № 2410-1 від 08.11.2019. URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67334](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67334);
13. Заргія Н. Медіація в трудових спорах: коли варто використовувати, а коли ні. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/mediaciya-v-trudovih-sporah-koli-varto-vikoristovuvati-a-koli-ni.html>;
14. Гнідо В., Іванюта Д. Медіація як спосіб вирішення трудових спорів. URL: <https://uba.ua/ukr/news/8488/>.