

ВПРОВАДЖЕННЯ МЕДІАЦІЇ ЯК АЛЬТЕРНАТИВНОГО СПОСОБУ РОЗВ'ЯЗАННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

На сучасному етапі розвитку Української держави правовідносини з питань праці усе ще перебувають на етапі становлення. Сфера розв'язання трудових спорів є однією із найбільш вразливих, враховуючи недосконалість трудового законодавства, адже в Україні трудові відносини й досі регулюються Кодексом законів про працю, основи якого були закладені ще у 1971 р. і, не зважаючи на те, що до зазначеного нормативно-правового акту було внесено багато змін та доповнень, сама його структура та низка положень значно застаріли, не враховують стан та динаміку розвитку правовідносин з питань праці й неспроможні належним чином урегулювати сферу трудових правовідносин в сучасних умовах. Означені процеси мають наслідком формування неефективних механізмів реалізації права на працю, інших трудових прав, передумов до виникнення численних трудових спорів.

Під трудовими спорами розуміють неврегульовані в результаті взаємних переговорів розбіжності між суб'єктами трудових правовідносин, які виникають з приводу застосування трудового законодавства або встановлення чи зміни умов праці [5, с. 15]. Відповідно до ст. 221 КЗпП України органами, які розглядають трудові спори є комісія по трудових спорах та місцеві суди [2].

КТС утворюються на підприємствах з числом працюючих не менш як 15 осіб [2]. Тобто більшість працівників позбавлені можливості вирішити спір шляхом звернення до комісій у зв'язку з відсутністю умов для їх утворення. Якщо на підприємстві все ж створена КТС, ще одним важливим моментом, який може здійснювати вплив на її роботу, є те, що до її складу входять працівники такого підприємства. Тож роботодавець має можливість здійснювати вплив на членів Комісії, що може призвести до упереджених та несправедливих рішень щодо працівника. Таким чином, можна констатувати недосконалість роботи КТС та ставити під сумнів об'єктивність її рішення.

Тому основною і найбільш поширеною серед юрисдикційних форм захисту трудових прав є судовий захист. Його ефективність оцінюється на основі вивчення судової практики. Проте, введення воєнного стану на всій території держави відобразилося і на процесі здійснення правосуддя судами України. Для запобігання загрози життю та здоров'ю суддів та учасників судового процесу на тимчасово захоплених територіях держави наразі зупинено здійснення правосуддя. На інших територіях суди продовжують здійснювати правосуддя, однак, з певними особливостями і гарантувати

безперебійну роботу судів в період війни вкрай важко. Тому виникає необхідність пошуку альтернативного судочинства.

Ефективним механізмом позасудового вирішення спорів виступає медіація [3, с. 182]. 16 листопада 2021 р. Верховна Рада України прийняла Закон України «Про медіацію», який визначає правові засади та порядок проведення медіації як позасудової процедури врегулювання конфлікту. 15 грудня 2021 р. набули чинності зміни до Кодексу законів про працю України внаслідок яких КЗпП України було доповнено статтею 222-1 «Урегулювання трудових спорів шляхом медіації» [2].

Медіація – це позасудова, добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів [1]. Медіація проводиться за взаємною згодою сторін трудового спору, тобто вона є добровільною. Сторони трудового спору самостійно обирають медіатора, визначають перелік питань, які обговорюватимуться, зміст угоди за результатами медіації, строки та способи її виконання, тощо.

Якщо стороною медіації є неповнолітній працівник, то він приймає рішення з дотриманням вимог законодавства з урахуванням обсягу його дієздатності. Медіація проводиться на засадах рівності сторін і кожній надано рівні можливості під час її проведення [1].

Ще одним важливим моментом є конфіденційність медіації. Так, відповідно до статті 6 Закону України «Про медіацію» медіатор та інші учасники медіації, а також суб'єкт, що забезпечує проведення медіації, не мають права розголошувати конфіденційну інформацію, якщо інше не встановлено законом або якщо всі сторони медіації не домовилися у письмовій формі про інше. Конфіденційною вважається вся інформація, яка стала відома під час підготовки та проведення медіації, зокрема про пропозицію та готовність сторін трудового спору до участі у медіації, факти та обставини, висловлені судження та пропозиції сторін медіації щодо врегулювання спору, зміст угоди за результатами медіації. Якщо медіатор отримав від однієї із сторін конфіденційну інформацію, він може розкрити таку інформацію іншій стороні трудового спору лише за згодою сторони, яка таку інформацію надала.

Медіатор не може бути допитаний як свідок у справі (провадженні) щодо інформації, яка стала йому відома під час підготовки до медіації та проведення медіації у трудовому спорі [1].

Ще однією перевагою медіації є проста і зрозуміла процедура розгляду трудового спору. Гнучкість медіації та відсутність обтяження формальними складовими дозволяє сторонам трудового спору самостійно керувати процесом розв'язання спору. Вони самостійно узгоджують кількість, періодичність, тривалість медіаційних зустрічей, аж поки не сформулюють остаточне рішення щодо трудового спору. Угоди, досягнуті в результаті процедури медіації, можуть містити тільки розумні умови. Договір про проведення медіації та угода за результатами медіаційної процедури у 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 ст. 221 КЗпП України [2].

Таким чином, медіація як спосіб вирішення трудових спорів — це позасудова добровільна, конфіденційна процедура, що ініціюється суб'єктами трудових правовідносин щодо залучення незалежного, неупередженого, професійного медіатора для досягнення спільного вирішення трудового спору. Медіація допомагає сторонам усунути розбіжності та добровільно співпрацювати для прийняття усвідомленого рішення. Тож використання медіації забезпечує як ефективне розв'язання конфліктів, так і збереження ділових відносин, репутації, досягнення домовленостей, які кожна зі сторін добровільно виконуватиме.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Закон України «Про медіацію» від 16 листопада 2021 р. №1875-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text> (дата звернення 25.04.2023)
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. №322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 25.04.2023)
3. Менів Л.Д. Урегулювання трудових спорів шляхом медіації. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія Право. 2022.* Випуск 71. С. 181-185. URL: <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/263343/259620> (дата звернення 25.04.2023)
4. Мельник В.П. Медіація як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів: науково-практичний аспект. URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2022/n1/22mvrpra.pdf> (дата звернення 25.04.2023)
5. Фокіна Т. Альтернативні методи врегулювання трудових спорів. *Бюлетень Національної служби посередництва й примирення. 2012.* № 5-6. С. 14-18.

УДК 347.621

Парашук Л. Г.

*к.ю.н., старший викладач кафедри
цивільного права і процесу,
Західноукраїнський національний
університет*

Яцух Т. С.

*студентка юридичного факультету,
Західноукраїнський національний
університет*

ПОНЯТТЯ ШЛЮБУ В ТЕОРІЇ СІМЕЙНОГО ПРАВА

Шлюб як соціальне явище має тривалу історію існування та розвитку. У нашій країні поняття шлюбу є досить поширеним, адже саме з цим поняттям найчастіше пов'язані відносини між чоловіком і жінкою, які проживають однією сім'єю.