

**Слома В. М.**  
*д.ю.н., професор,*  
*професор кафедри цивільного права і процесу,*  
*Західноукраїнський національний університет*

## **МЕДІАЦІЯ ЯК СПОСІБ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ**

Одним із поширених видів правових спорів є трудові спори (індивідуальні та колективні). Переважно дані види спорів вирішуються у судовому порядку. Разом з тим, в сучасних умовах зростає потреба у застосуванні альтернативних способів вирішення спорів, одним із яких є медіація.

Директива 2008/52/ЄС Європейського парламенту та Ради «З певних аспектів медіації у цивільних та комерційних справах» визначає медіацію як структурований процес незалежно від того, як він називатиметься або як на нього посилаються, через який дві або більше сторін спору намагаються самостійно, на добровільній основі досягти згоди для вирішення їх спору за допомогою медіатора (посередника). Цей процес може бути ініційований сторонами або запропонований рекомендацією або наказом суду, або приписаний законодавством держави-члена [1].

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про медіацію» медіація – позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів [2].

Як впливає із вказаних визначень сторони самостійно в процесі переговорів приймають рішення по суті спору, а медіатор допомагає їм здійснювати комунікацію. Як зазначає О. Ю. Дрозд «мета медіації полягає не в тому, щоб установити, хто є винним, а хто постраждалим, а в тому, щоб допомогти сторонам зрозуміти, у чому полягає сутність спору між ними, та досягти консенсусу. Медіація є доцільною, якщо у сторін є намір і бажання вирішити суперечку» [3, с. 133].

Згідно з ч. 1 ст. 222-1 КЗпП України 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 [4]. Як впливає зі змісту даної статті медіацію може бути застосовано для врегулювання індивідуальних трудових спорів. Водночас, проект Закону України «Про колективні трудові спори» у ст. 2 містить визначення поняття «трудова медіація», під якою розуміється спосіб вирішення трудового спору шляхом проведення позасудової, добровільної, конфіденційної структурованої процедури, під час якої сторони такого спору за допомогою трудового медіатора(ів) намагаються врегулювати спір [5]. Отже, можна зробити висновок, що застосування медіації буде можливим також і для вирішення колективного трудового спору.

І. О. Лях пропонує такі концептуальні засади запровадження інституту медіації у трудовому праві: а) медіація – це не заміна, а альтернатива іншим формам вирішення (врегулювання) трудових спорів; б) медіація є одним із найбільш справедливих способів вирішення трудових спорів, оскільки вона

максимально зрівнює сторони спору, спонукає їх шукати певну рівновагу у взаємовідносинах одна з одною на засадах взаємної поваги, довіри та доброзичливості; в) основою медіації є принцип добровільності [6, с. 21-22].

За наслідком проведення медіації, якщо сторони дійшли згоди, укладається угода, в якій фіксується погоджений ними результат. Водночас, медіатор не може приймати рішення по суті спору, не може нав'язувати сторонам свій варіант вирішення спору, він повинен бути нейтральним, незалежним та неупередженим по відношенню до сторін трудового спору. Угода за результатами медіації не повинна містити положень, що порушують права та інтереси інших осіб, інтереси держави або суспільні інтереси. У разі невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації сторони медіації мають право звернутися для розгляду трудового спору до комісії по трудових спорах або до суду.

Як зазначає Д. В. Гринь «сучасний досвід багатьох розвинутих країн показує, що медіація є ефективним, фінансово заощадливим і своєчасним способом досягнення консенсусу, вирішення конфлікту порівняно з вирішенням спору в судовому порядку. Популярність медіації зумовлена і тим, що вона як досудовий спосіб вирішення трудових спорів є одним із засобів швидкого узгодження інтересів роботодавців і працівників, сприяє досягненню соціального миру в суспільстві та дає можливість сторонам зекономити час і витрати, пов'язані із вирішенням трудових спорів» [7, с. 17-18].

Незважаючи на популярність медіації в зарубіжних державах, в Україні вона не набула ще широкого застосування при вирішенні трудових спорів. Основними причинами непоширеності медіації у трудових правовідносинах є такі: «додаткове фінансування процедури медіації; недовіра до медіатора; матеріальна залежність працівника від роботодавця, відсутність найчастіше у працівника доступу до всієї інформації та документів, що зберігаються у роботодавця і, отже, відсутність необхідних знань, доказів тощо; небажання брати відповідальність за вирішення конфлікту на себе; високий ступінь конфліктності відносин; прагнення особи, право якої порушено, будь-якими способами притягнути до відповідальності порушника суб'єктивного права; неучасть у судових засіданнях керівників, які мають право приймати рішення, зокрема щодо предмета спору; сприйняття судового рішення як більш «цінного» судового акта порівняно з рішенням про припинення провадження у справі; відсутність інституту обов'язкової медіації тощо» [8, с. 149].

На нашу думку, застосування медіації для вирішення трудових спорів сприятиме стабільності трудових відносин, зниженню соціальної напруги, досягненню компромісу для задоволення інтересів сторін трудових правовідносин, оскільки проводиться за їхньою взаємною згодою. Водночас, для ефективного впровадження даного способу вирішення трудових спорів недостатньо лише його нормативного закріплення, необхідно проводити належну просвітницьку роботу, спрямовану на популяризацію альтернативних способів вирішення спорів, роз'яснення їх переваг і наслідків застосування.

#### **ЛІТЕРАТУРА:**

1. Директива 2008/52/ЄС Європейського парламенту та Ради «З певних аспектів медіації у цивільних та комерційних справах». URL: <https://www.viaduk.net/clients/vsu/vsu.nsf/6b6c1e2e6ad3e2fcc225745c0034f4cc/f8c>

093ad5cb7148bc2257d8d002488a0/\$FILE/%D0%94%D0%B8%D1%80%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%B0%20%D0%84%D0%A1%20%D0%BC%D0%B5%D0%B4%D1%96%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F.pdf

2. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 р. № 1875-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text>

3. Дрозд О. Ю. Зарубіжний досвід застосування медіації та інших альтернативних процедур вирішення спорів. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 2. С. 133-136. URL: [http://www.lsej.org.ua/2\\_2023/28.pdf](http://www.lsej.org.ua/2_2023/28.pdf)

4. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

5. Проект Закону України «Про колективні трудові спори». URL: [https://www.nspp.gov.ua/images/2023/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%94%D0%BA%D1%82\\_%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%83\\_%D0%9F%D1%80%D0%BE\\_%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%96\\_%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D1%96\\_%D1%81%D0%BF%D0%BE%D1%80%D0%B8.pdf](https://www.nspp.gov.ua/images/2023/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%94%D0%BA%D1%82_%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%83_%D0%9F%D1%80%D0%BE_%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%96_%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D1%96_%D1%81%D0%BF%D0%BE%D1%80%D0%B8.pdf)

6. Лях І. О. Проблеми теорії і практики запровадження інституту медіації у трудовому праві: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2020, 27 с. URL: <https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/4ee23c1a-d0dc-4d66-bb2c-6f728709b20a/content>

7. Гринь Д. В. Медіація як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів: досвід зарубіжних країн. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія ПРАВО. 2022. Вип. 72. Ч. 2. С. 15-19.

8. Бутинська Р. Я. Медіація у трудовому праві України: сучасний стан та перспективи розвитку. *Часопис Київського університету права*. 2021. № 3. С. 146-150.

УДК 342.7(477)

**Чудик Н. О.**

*д.ю.н., доцент, в.о. завідувача кафедри теорії  
права та конституціоналізму,  
Західноукраїнський національний  
університет*

## **ОСОБЛИВОСТІ ГАРАНТУВАННЯ ПРАВ І СВОБОД ЛЮДИНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

Людські права та свободи в умовах воєнного стану відіграють надзвичайно важливу роль у збереженні демократичних цінностей та захисті гідності особи. Аналіз особливостей гарантування прав та свобод у таких надзвичайних обставинах є актуальним завданням, яке вимагає уваги як з боку науковців, так і з боку правозахисників. У даній науковій публікації розглянемо ключові аспекти цієї проблеми, враховуючи міжнародний досвід та аналізуючи