ТЕОРЕТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ВИДІВ ЗАГАЛЬНИХ ОЗНАК МЕДІАЦІЇ ЯК СПОСОБУ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Дмитро Євгенович КРИВЕНКО,

аспірант кафедри трудового права та
права соціального забезпечення
юридичного факультету Київського
національного університету
імені Тараса Шевченка

Дослідження ознак медіації, як способу вирішення трудових спорів надасть можливість краще розуміти її відмінності, а отже й відображати їх під час написання нормативно-правових актів з даного питання, а також й застосувати уже існуючі щодо колективних спорів. Варто вказати, що ознаки медіації, як способу вирішення трудових спорів можливо розділити на загальні та спеціальні. Зі свого боку, загальні ознаки такої медіації вирізняють її серед інших альтернативних способів вирішення трудових спорів, як то арбітраж, а також й допомагають зрозуміти її місце та роль у сучасному національному законодавстві через встановлення взаємозв'язків із різними нормами права щодо захисту права на працю.

А. О. Дутко працюючи над темою медіації визначає такі її особливості: «альтернативність медіації відносно судового розгляду; добровільність вибору процедури медіації конфліктуючими сторонами» [1, с. 213]. Щодо альтернативності, то варто доповнити, що медіація є альтернативою до усіх інших видів захисту прав, як юрисдикційних, так й поза юрисдикційних. У даному випадку, слід медіацію розуміти, як один із видів самозахисту, оскільки присутня не лише ініціатива в особи щодо початку захисту, але й її безпосередній вплив на перебіг та закінчення його здійснення. Щодо добровільності, така ознака відноситься до усіх позасудових способів вирішення правових спорів, а отже й не може вважатись виключно рисою медіації.

Також, А. О. Дутко вказує та такі риси медіації, як «наявність спеціального суб'єкта, який здійснює посередництво у вирішенні спорів, — медіатора, який покликаний всіляко сприяти запобіганню або послабленню конфлікту, і, таким чином, відмови від судового розгляду спору, припинення вже розпочатого судового розгляду; при медіації, залучається медіатор, який не є заінтересованою стороною, а навпаки допомагає досягти згоди між сторонами, сприяє у вирішенні спору, але не на користь конкретної особи, а на результат загалом; визначення мети медіації — знаходження компромісної, стійкої і такої, що взаємно влаштовує сторони домовленості у вирішенні спору» [1, с. 213]. Щодо спеціального суб'єкта, то необхідним є встановлення різниці між його незалежністю та нейтральністю. Так, незалежність означає відсутність впливу на його діяльність з боку сторін трудового спору, такий вплив має зовнішній характер та може здійснюватися, як шляхом залякування, так й надання певних привілеїв. Саме тому, медіатором не може бути особа, що знаходиться у прямій підпорядкованості роботодавцю або ж надає йому

© Кривенко Д. Є., 2020

юридичні послуги на замовлення. Зі свого боку, нейтральність уже має внутрішній характер та залежить від дотримання правил професійної етики медіатором, а отже нав'язування власного підходу сторонам або ж направлення суб'єктів на прийняття рішення, що є вигідним лише для однієї сторони та не містить самого консенсусу. Саме тому, наступна ознака щодо компромісного рішення має дещо не вірний характер, однак його стійкість, дійсно, є обов'язковою.

Г. С. Гончарова звертає увагу на те, що медіація має цілий ряд переваг у порівнянні із розглядом справи у суді, серед яких: «по-перше, вона забезпечує швидкість; по-друге, відсутність чітких процедурних рамок сприяє більш вільній атмосфері та готовності сторін конфлікту до співпраці; по-третє, прийняття рішення, яке досягнуто шляхом консенсусу, в подальшому, як правило, виконується, і, насамкінець, медіація сприяє комунікації між сторонами, а саме, згуртованості в суспільстві взагалі» [2, с. 7]. Щодо швидкості медіації, то вона є відносною, оскільки знаходження спільного рішення може й тривати більше часу, ніж судовий процес. Проте, в межах саме національних реалій, а також й враховуючи зменшення бюрократизованості, перевагою медіації можливо вважати її оптимальність, як поєднання найбільш комфортних умов вирішення трудового спору. Щодо згуртованості, то вона є особливо актуальною для трудового колективу та діяльності професійних спілок, оскільки правомірність поведінки зменшує прояви мобінгу, зменшенню кількості нещасних випадків, а рівень захисту трудових прав збільшується за рахунок постійного моніторингу їх дотримання самим трудовим колективом. У свою чергу, усвідомлення саме можливості колективної підтримки дозволяє захищати працівнику свої права більш впевнено, що у сукупності із позитивністю підтримання стабільного матеріального забезпечення тільки заохочує поширення медіації, як способу вирішення трудових спорів. Крім того, медіація зменшує й ймовірність настання соціальних ризиків для працівників, а також й економіко-господарських для роботодавців. Окремо слід розглянути питання вільності атмосфери під час медіації під якою розуміється відсутність імперативного характеру розгляду, гнучкість процедури та можливість її завершити на будь-якому із етапів. Тобто, вільна атмосфера є наслідком уже медіації, а не її особливістю, адже вона не впливає на досягнення медіації, проте є її елементом.

На думку З. В. Красіловської, до ознак медіації слід включити такі, як: «наявність правового спору між сторонами; вирішення спору та винесення рішення безпосередньо сторонами; наявність третьої особи — медіатора, який сприяє налагодженню комунікації між сторонами, однак не вирішує спір по суті; відсутність жорсткої правової регламентації процедури; наявність медіаційної угоди та неможливість примусового її виконання без звернення до компетентних органів» [3, с. 31]. Аналізуючи такий перелік ознак, можливо стверджувати, що самі ознаки не є названими, а розкрита лише їх сутність. Крім того, дещо не зрозумілим є критерій за яким надавались ознаки, що не дозволяє зробити висновок про вичерпність їх обсягу. Також, слід звернути увагу, що примусове виконання медіаційної угоди саме у трудових відносинах можливе виключно щодо колективних

© Кривенко Д. Є., 2020

трудових спорів, у яких законодавчо визначено, що рішення сторін має обов'язкову юридичну силу, щодо індивідуальних трудових спорів, то оскільки профільного закону досі не прийнято, то й виконання угоди має виключно добровільний характер.

Отже, на основі проведеного дослідження, можливо дійти висновку, що медіація, як спосіб вирішення трудових спорів володіє наступними загальними ознаками:

1. Конфіденційність.
2. Консенсусність.
3. Оптимальність.

Список використаних джерел:

1. Дутко А. О. Медіація як явище правової дійсності. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету*. Юридичні науки. 2018. № 6. С. 210–216.

2. Гончарова Г. С. Мирова угода та медіація: загальні риси та відмінності між ними. *Правота інновації.* 2013. № 4.С. 126-136.

3. Красіловська З. В. Становлення інституту медіації в системі публічного управління: теоретико-правовий аспект: дис. … к-та юрид. наук: 12.00.01. О., 2017. 473 с.

© Кривенко Д. Є., 2020