

Міщай В.В.

студентка,

Науковий керівник: **Ярошенко О.М.**

доктор юридичних наук, професор,

Національний юридичний університет

імені Ярослава Мудрого

МЕДІАЦІЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ: ПЕРСПЕКТИВИ ВПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ

Загальновідомо, що судовий розгляд індивідуальних трудових спорів виступає пріоритетним способом захисту порушених прав чи законних інтересів. Водночас такі негативні аспекти відправлення правосуддя, як значні судові витрати, надмірна тривалість розгляду справи (нерідко штучно затягнута), стрімка втрата легітимності судів у суспільстві зумовлюють актуальність пошуків позасудових альтернатив вирішення трудових спорів.

Аналіз сучасної юридичної теорії та успішний досвід зарубіжних країн у цій сфері дає змогу виокремити медіацію як альтернативний позасудовий спосіб вирішення трудових спорів.

Для комплексного дослідження зазначеної теми доцільно розкрити етимологію поняття медіації. Так, саме слово «медіація» походить з латинської мови (*mediatio*) і означає посередництво. У приватному праві – це один із альтернативних (позасудових) методів вирішення конфліктів, згідно з яким незаінтересований посередник (медіатор) допомагає сторонам досягнути шляхом переговорів добровільної та взаємовигідної угоди [1, с. 610].

Слід відмітити, що чинне трудове законодавство України, на відміну від багатьох європейських країн, профільно не регулює процедуру медіації, як такої. В аспекті розгляду зазначеної теми уваги заслуговує проект Закону «Про медіацію» № 2425а від 26.06.2013, відповідно до якого «медіація (примирення) – процедура альтернативного, добровільного врегулювання спорів, вирішення конфліктів шляхом ведення переговорів між сторонами конфлікту (спору) за допомогою одного або декількох медіаторів (посередників) з метою досягнення сторонами взаємоприйняттого рішення про врегулювання конфлікту (спору) або усунення спричиненої конфліктом (спором) шкоди» [2]. Незважаючи на відкликання зазначеного вище законопроекту 27.11.2014,

необхідність подальшої роботи у сфері правової регламентації процедури медіації, на наш погляд, не піддається сумніву.

Юридична природа трудових спорів залежить від суб'єктного складу, відповідно до якого розмежовують індивідуальні та колективні трудові спори. Щодо колективних трудових спорів, то в такому разі застосовується примирно-третейський порядок їх вирішення, правовий механізм якого визначено Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». У цьому аспекті, застосовуючи синонім «посередництво», у вітчизняній практиці прототипом медіації постає діяльність Національної служби посередництва та примирення – постійно діючий державний орган, створений для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів. За 2010-2014 роки квартальна звітність Відділень Національної служби посередництва та примирення по окремих областях посвідчує в середньому вирішення від 3 до 8 колективних трудових спорів. У деяких регіонах такі цифри не перевищують даних річної звітності. Більше того, в окремих областях інформація про роботу відповідних Відділень відсутня, починаючи з 2011 року. Постає питання стосовно ефективності та прозорості діяльності Національної служби посередництва та примирення, з урахуванням того, що відповідно до Закону України «Про Державний бюджет України на 2014 рік» видатки на функціонування зазначеної служби складають 11 мільйонів 135 тисяч гривень.

На противагу, медіація характеризується такою ознакою, як фінансово-економічні переваги. На сьогодні серед вітчизняних організацій, що діють у сфері медіації, можливе надання послуг *pro bono*, тобто на безоплатній основі. Зокрема, така практика нерідко застосовується Українським центром медіації.

Подібні фінансово-економічні переваги як для сторін конфлікту, так і для держави прослідковуються на практичному досвіді зарубіжних країн. Так, у Великобританії сторони, які не застосували медіацію як досудову процедуру, позбавляються права на відшкодування витрат, пов'язаних з розглядом справи в суді, навіть у разі вирішення справи на їх користь. Держава фінансує службу державних медіаторів, вважаючи, що це є більш фінансово доцільним, ніж завантажувати судову систему малими позовами. Схожа ситуація склалася в Ізраїлі, де створена і існує спеціальна система розгляду «малих позовів» за допомогою медіаторів. Законодавчо встановлено, що медіація є обов'язковою процедурою,

якщо суддя визнає спір таким, що може бути вирішеним за допомогою медіації.

На основі світового досвіду можна виокремити й інші позитивні характеристики медіації.

Добровільна участь сторін виражається на всіх етапах медіації – ініціюванні, проведенні та припиненні. Цей принцип вимагає взаємної згоди сторін стосовно проведення такої процедури взагалі. Подальше вільне волевиявлення забезпечується можливістю в будь-який момент відмовитись від медіації.

Самовизначення сторін уособлює самостійність у визначенні кола обговорюваних ними питань, варіантів вирішення конфлікту між ними, змісту медіаційної угоди, строків та способів її виконання.

Співробітництво сторін зумовлене спрощеною формою проведення медіації. Це дає змогу якнайшвидше дійти необхідного консенсусу, що спроможний задовольнити інтереси як однієї сторони, так і іншої.

Щодо медіатора, то він не залежить від сторін медіації, органів державної влади, органів місцевого самоврядування, їх посадових і службових осіб, інших юридичних та фізичних осіб. Самостійно обираючи засоби і методи проведення медіації, що не суперечать законодавству України, він водночас має право надавати сторонам медіації консультації виключно щодо порядку здійснення медіації, а не вирішення конфлікту (спору) між сторонами медіації.

Конфіденційність інформації щодо медіації яскраво засвідчує приватний характер вирішення трудових спорів, що також виступає додатковим аргументом на користь медіації. Згідно з цим принципом сторонам надається можливість вирішити конфлікт приватно, без розголошення громадськості відомостей щодо предмету спору або інших питань, пов'язаних зі спором.

Таким чином, медіація як альтернативний позасудовий спосіб вирішення трудових спорів може стати реальним дієвим механізмом розвантаження судів в Україні. Рішення для сторін за такої процедури визначатимуться більш значною ефективністю, часовою та фінансовою економністю та узгодженістю дій між учасниками медіації.

Водночас необхідно брати до уваги головний проблемний аспект імплементації медіації у вирішення вітчизняних трудових спорів. Він лежить в практичній площині і відображається у рівні загальнонаціонального попиту на застосування медіації. Розвиток

медіації в Україні свідчить, що перший великий амбіційний проект з медіації, ініційований Донецькою групою медіації та профінансований USIAD в 1997-1999 роках, був націлений на створення місцевих центрів медіації по всій Україні, підготовку медіаторів, реєстрацію Української асоціації медіаторів та надання послуг медіації для населення. Протягом трьох років медіаторам у восьми регіональних центрах медіації вдалося розв'язати через медіацію 90 справ, в 28 з яких послуги медіатора були оплачені клієнтами, а решта медіаторів працювали *pro bono*; відсоток врегульованих спорів повідомлений не був. Зіштовхнувшись з проблемою майже повної відсутності попиту на послуги медіації, у 1999 році проект отримав додаткове фінансування через Євразійську фундацію з метою розгортання програм медіації в пілотних судах Донецьку та Одеси. Розроблена в рамках цього проекту модель давала суддям можливість передавати справи на медіацію за згоди всіх сторін. Незважаючи на всі зусилля, результатом було передання на медіацію всього 9 справ.

В 2004-2011 роках вісім місцевих центрів зазначеної мережі Українського центру порозуміння провели 364 медіацій, але цей обсяг дає всього 50 вирішених через медіацію справ на рік. 70% цих справ були передані до медіаторів центрів співробітниками органів правопорядку, 20% – судами, а решта 10% – прокуратурами, адвокатами, соціальними працівниками, НУО, школами або самими сторонами спорів [3].

В основі зазначеної проблеми – довіра та обізнаність української громадськості щодо такого правого інституту, як медіація. Це потребує подальшої інформаційної роботи як з боку органів держави, так і вітчизняних організацій у сфері медіації.

Таким чином, було проаналізовано головні позитивні та негативні аспекти медіації при вирішенні трудових конфліктів. Тому медіація завдяки своїй швидкості, гнучкості та ефективності здатна стати для вітчизняної практики вирішення трудових спорів ідеальним інструментом налагодження зв'язку «працівник – роботодавець». Процедура медіації збереже часові і грошові ресурси, що відіграють важливу роль у трудових правовідносинах.

Список використаних джерел:

1. Максимова С. В. Медіація / С. В. Максимова // Юридична енциклопедія: том 3: К/М / [редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова) та ін.]. – К.: Українська енциклопедія, 2001. – Т. 3. – С. 610.

2. Проект Закону України «Про медіацію» № 2425а від 26.06.2013 – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=47637&pf35401=268054>

3. Роль міжнародних донорів та місцевих НУО в розвитку медіації в Україні – [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://ukrmediation.com.ua/ua/useful_information/articles/?pid=1134

Петракі В.В.

студентка,

*Полтавський юридичний інститут
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого*

МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ

В трудових правовідносинах роботодавець є більш сильною стороною, за наявності відповідних підстав та умов він може притягнути працівника до відповідальності: матеріальної чи дисциплінарної. Працівник же в свою чергу, не має таких гарантій, оскільки матеріальна відповідальність роботодавця є не досить врегульованою. Інколи працівник навіть не знає, коли саме та за яких підстав, він може вимагати притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності.

Проблемі поняття та змісту матеріальної відповідальності в трудовому праві приділялась увага в працях: П.Р. Стависького, О.С. Белинського, Н.М. Хуторян, В.С. Венедиктова, О.Т. Барабаша, М.Й. Бару, В.М. Скобелкіна, В.І. Прокопенко, Д.О. Карпенка та інших.

Актуальність цієї теми, обумовлюється дослідження матеріальної відповідальності роботодавця за чинним законодавством і проектом нового Трудового кодексу України.

Матеріальна відповідальність як один з видів юридичної відповідальності – це обов'язок однієї сторони трудового договору – працівника або власника (уповноваженого ним органу) відшкодувати іншій стороні шкоду, заподіяну внаслідок винного, протиправного невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків у встановленому законом розмірі й порядку [1, с. 45]. На думку Н.М. Хуторян матеріальна відповідальність роботодавця – це зазнання роботодавцем негативних наслідків майнового характеру