



**Олена Луценко,**  
кандидатка юридичних наук, доцентка,  
доцентка кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого  
**ORCID: 0000-0001-9357-8546**

**DOI 10.32782/2306-9082/2023-50-11**

УДК 349.2:(477):061

## ***Медіація як новітній спосіб вирішення трудових спорів***

Нині медіація знаходиться у центрі уваги та обговорень як науковців, так і практиків як новітній та ефективний альтернативний спосіб урегулювання трудових спорів. У той же час, прийняття Закону України «Про медіацію» від 16.11.2021 р. № 1875-IX [1] (далі – Закон) не вирішило усіх питань та аспектів, що виникають на практиці під час реалізації процедури медіації, а в деяких питаннях навпаки породило ще більше запитань. Відтак, процедура медіації потребує детального вивчення та аналізу, глибинного теоретико-прикладного осмислення та вироблення пропозицій щодо удосконалення медіації, зокрема під час врегулювання трудових спорів.

Закон [1] визначає, що шляхом медіації можуть вирішуватися трудові спори, однак виникає справедливе запитання – чи всі трудові спори можуть бути вирішені саме за допомогою медіації? Окрім того, не визначеними залишаються строки медіації, процедура виконання угоди за результатами медіації, а також питання щодо відповідальності медіатора та безліч інших запитань, які цікавлять

як наукову спільноту, так і практиків. Саме тому чинні норми щодо регламентації медіації мають бути піддані критичному аналізу задля вироблення кращого механізму правового регулювання медіації як новітнього альтернативного способу вирішення трудових спорів.

Ще до прийняття Закону [1] питання медіації цікавили науковців та практиків із різних галузей права, приміром, Н. В. Боженко вивчала адміністративно-правове забезпечення медіації як способу вирішення адміністративних спорів [2], Є. Є. Бородін аналізував механізм медіації в системі публічного управління [3], А. Г. Борнікова досліджувала правові засади застосування медіації як способу вирішення публічно-правових спорів [4], Н. М. Грень вивчала проблеми реалізації права людини на справедливий суд шляхом процедури присудової медіації [5], О. М. Демидович акцентувала свою увагу на професійній підготовці фахівців з медіації в університетах Іспанії [6], С.Т. Йосипенко зосередив увагу на вивченні медіації як способу вирішення спорів

у приватно-правових відносинах [7], С. О. Корінний вивчав проблеми впровадження медіації в адміністративний процес України [8], З. В. Красіловська аналізувала становлення інституту медіації в системі публічного управління [9], Г. О. Огренчук досліджував правове регулювання застосування медіації при вирішенні цивільно-правових спорів [10], М. Я. Поліщук також присвятив своє дослідження медіації як способу вирішення цивільно-правових спорів [11], К.С. Токарева досліджувала адміністративно-правове регулювання медіації [12] та ін.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується означена стаття.** Відтак, бачимо, що медіацію не оминули своєю увагою науковці, однак серед вчених-трудоиків наразі бракує комплексних наукових праць, більше того, напрацювань, які сприяли б удосконаленню процедури медіації, яка знайшла своє відображення у Законі. Саме тому проблемні аспекти проведення медіації, зокрема у трудових спорах, мають знайти відображення на сторінках наукових праць.

Тому ця стаття присвячена проблемним аспектам процедури медіації в Україні, критичному аналізу чинного Закону та виробленню пропозицій щодо удосконалення медіації, зокрема щодо вирішення трудових спорів.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про медіацію» від 16.11.2021 р. № 1875-IX [1] (далі – Закон) медіація – позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів. Стаття 4 Закону [1] визначає, що медіація проводиться за взаємною згодою сторін медіації з урахуванням принципів добровільності,

конфіденційності, нейтральності, незалежності та неупередженості медіатора, самовизначення та рівності прав сторін медіації. У ч. 2 цієї ж статті визначено, що принципи медіації поширюються на стадію підготовки до медіації. Виникає справедливе запитання – а на інші стадії медіації ці принципи не поширюються? Тобто на інших стадіях медіації вона перестає бути добровільною, конфіденційною, а медіатор перестає бути нейтральним, незалежним та неупередженим? Вже навіть виходячи із визначення медіації, та ст. 7 Закону [1] бачимо, що це суперечливо і насправді ці принципи наскрізні, поширюються на усю процедуру медіації.

Закон [1] визначає правові засади та порядок проведення медіації як позасудової процедури. Водночас ч. 2 ст. 3 Закону [1] передбачає, що «медіація може бути проведена до звернення до суду, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу або під час досудового розслідування, судового, третейського, арбітражного провадження, або під час виконання рішення суду, третейського суду чи міжнародного комерційного арбітражу». При цьому Закон [1] не визначає особливостей проведення процедури медіації залежно від того, коли вона проводиться – до подання позову (заяви) до суду чи вже під час судового провадження чи виконання рішення тощо, адже процедурні аспекти будуть суттєво різнитися на практиці вже лише виходячи із цих умов.

Варто зауважити, що у Законі [1] бракує визначення граничного строку медіації може призвести до того, що медіація буде використовуватися для штучного затягування вирішення спору. Зокрема, можливе умисне затягування часу медіації однією з сторін, яка насправді не маючи бажання домовлятися, буде використовувати медіацію для

відтягування розгляду спору по суті у суді. Так, ч. 1 ст. 229 ГПК України доповнена новим п. 3<sup>1</sup>, згідно з яким провадження у справі зупиняється у випадках, встановлених п. 3<sup>1</sup> ч. 1 ст. 227 ГПК України – «на час проведення медіації, але не більше 90 днів з дня постановлення судом ухвали про зупинення провадження у справі» [13]. Аналогічні зміни запропоновані і до ч. 1 ст. 253 ЦПК України [14]. Однак із тексту Закону [1] не вбачається, чому для проведення медіації потрібно саме стільки часу, більше того не визначається кінцевий строк проведення медіації, лише зазначається, що строк зазначається у договорі про проведення медіації (ст. 20 Закону [1]).

Крім того, у Законі [1] не врахована можливість проведення медіації колегіально декількома медіаторами, а також не чітко врегульовано питання відповідальності медіатора за шкоду, завдану ним під час медіації тощо. Відповідно до ст. 8 Закону [1] сторони медіації самостійно обирають медіатора (медіаторів), але з метою ефективності проведення процедури медіації доцільно встановити граничну чисельність медіаторів для сторони та/або сторін.

Окремо варто зосередити увагу на відповідальності медіатора, зокрема, у Законі зазначається, що медіатор може завдати шкоди сторонам медіації шляхом розголошення конфіденційної інформації і за це несе відповідальність (ч. 3 ст. 6 Закону [1]). Але згідно зі ст. 6 Закону [1] ще на стадії підготовки до медіації медіатор вже отримує багато інформації, даних, які не можуть бути розголошені. У цьому випадку у разі розголошення медіатором конфіденційної інформації його/її не можна буде притягнути до відповідальності на підставі відповідного договору, оскільки такий договір ще не буде укладений. Тож слід передбачити

можливість притягнення до дисциплінарної відповідальності за розголошення конфіденційної інформації ще до фактичного початку процедури медіації, зокрема на етапі підготовки до медіації. До речі, можливість завдання медіатором шкоди сторонам медіації випливає також із передбаченої у ч. 3 ст. 7 Закону [1] заборони медіатору спонукати сторони до прийняття конкретного рішення по суті конфлікту (спору), бо інакше така заборона немає жодного сенсу.

Вважаю, що у Законі [1] не врегульовано питання щодо можливості притягнення медіатора до дисциплінарної відповідальності. Відповідно до ст. 17 Закону [1] медіація проводиться медіатором (медіаторами) з дотриманням вимог закону, договору про проведення медіації, правил проведення медіації та норм професійної етики медіатора. Однак ч. 2 ст. 13 Закону [1] визначено, що власні кодекси професійної етики медіатора розробляють об'єднання медіаторів чи визнають та приєднуються до існуючих кодексів професійної етики медіатора. З огляду на це, виникають питання щодо виконання медіатором обов'язку дотримуватися кодексу професійної етики медіатора у разі, коли він/вона не є членом такого об'єднання, а також стосовно порядку (процедури) визнання та приєднання до існуючих кодексів професійної етики медіатора, а відповідно наслідків не дотримання приписів таких кодексів.

Неврегульованість означених аспектів свідчить про недотримання принципу правової визначеності та незавершеності правової регламентації процедури медіації в Україні.

Переконана, що унормовуючи сферу застосування медіації (ст. 3 Закону [1]), слід більш чітко визначити спори, у яких медіація не застосовується, оскільки відсутність такої чіткості може сприяти дискредитації

медіації як ефективного альтернативного позасудового способу вирішення спорів, приміром, якщо йдеться про такі трудові спори як про невивплату заробітної плати, дискримінацію під час прийняття на роботу, незаконну відмову у прийнятті на роботу, поновлення на роботі, а також трудові спори, де стороною є неповнолітній працівник, вагітні жінки, тощо, адже питання щодо цих категорій осіб та щодо зазначених питань навряд чи можуть бути вирішені шляхом медіації. Приміром, якщо особа вважає, що його/її було незаконно звільнено, то у такому випадку лише суд може прийняти рішення про поновлення на роботі, адже у таких спорах примирення вже не допоможе, оскільки тут потрібна буде законна підстава для поновлення на роботі, якою може бути лише судове рішення.

У цьому ж контексті одразу постає питання про виконання угоди за результатами медіації, адже ст. 21 Закону [1] визначає, що в самій такій угоді будуть передбачатися способи та строки її виконання, а також наслідки невиконання або неналежного виконання. А як бути якщо сторони/сторона все ж ухиляється від виконання досягнутих в угоді домовленостей? Чи можуть бути якісь примусові важелі впливу для виконання приписів угоди? Яка відповідальність за невиконання, які правові наслідки? Закон щодо цього «мовчить», але ці питання обов'язково виникнуть на практиці та потягнуть негативні наслідки, а також можуть дискредитувати процедуру медіації як таку.

Варто ще наголосити, що у ст. 14 Закону [1] передбачається існування певної кількості окремих реєстрів медіаторів. Такі реєстри можуть створюватися кожним об'єднанням медіаторів чи кожною організацією, що забезпечує проведення медіації, а також державними органами

та органами місцевого самоврядування, які можуть вести та оприлюднювати реєстри тих медіаторів, яких вони залучають або послугами яких користуються. Вважаю, що для забезпечення більш широкого доступу до інформації про медіаторів було б доцільним запровадження єдиного реєстру медіаторів як загальної інформаційної системи для надання відомостей про всіх медіаторів. А ось витрати на ведення загального реєстру медіаторів, то, на мою думку, приміром, можна було б покласти на Національну асоціацію медіаторів.

У статті зроблено низку авторських пропозицій щодо удосконалення процедури медіації в Україні, які можна використати для удосконалення правового регулювання медіації у подальшому, зокрема висловлено необхідність передбачити можливість притягнення до дисциплінарної відповідальності за розголошення конфіденційної інформації ще до фактичного початку процедури медіації, зокрема на етапі підготовки до медіації.

Унормовуючи сферу застосування медіації (ст. 3 Закону [1]), слід більш чітко визначити спори, у яких медіація не застосовується, оскільки відсутність такої чіткості може сприяти дискредитації медіації як ефективного альтернативного позасудового способу вирішення спорів, приміром, якщо йдеться про такі трудові спори як про невивплату заробітної плати, дискримінацію під час прийняття на роботу, незаконну відмову у прийнятті на роботу, поновлення на роботі, а також трудові спори, де стороною є неповнолітній працівник, вагітні жінки, тощо, адже питання щодо цих категорій осіб та щодо зазначених питань навряд чи можуть бути вирішені шляхом медіації. Приміром, якщо особа вважає, що його/її було незаконно звільнено, то у такому випадку лише суд може

прийняти рішення про поновлення тут потрібна буде законна підстава на роботі, адже у таких спорах при- для поновлення на роботі, якою може мирення вже не допоможе, оскільки бути лише судове рішення.

### **Список використаних джерел**

1. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 р. № 1875-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2022. № 7. Ст. 51.
2. Боженко Н. В. Адміністративно-правове забезпечення медіації як способу вирішення адміністративних спорів : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Запоріжжя, 2018. 214 с.
3. Бородін Є.Є. Механізм медіації в системі публічного управління : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.02. Запоріжжя, 2019. 20 с.
4. Бортнікова А.Г. Правові засади застосування медіації як способу вирішення публічно-правових спорів : автореф. дис. ... канд юрид. наук : 12.00.07 . Київ, 2019. 22 с.
5. Грень Н.М. Реалізація права людини на справедливий суд шляхом процедури присудової медіації: теоретико-правове дослідження : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 Львів, 2017. 250 с.
6. Демидович О. М. Професійна підготовка фахівців з медіації в університетах Іспанії : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Київ, 2011. 22 с.
7. Йосипенко С.Т. Медіація як спосіб вирішення спорів у приватноправових відносинах : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03. Київ, 2019. 172 с.
8. Корінний С.О. Впровадження медіації в адміністративний процес України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Ужгород, 2019. 242 с.
9. Красіловська З.В. Становлення інституту медіації в системі публічного управління: теоретико-правовий аспект : дис. ... канд. наук з держ. упр.: 25.00.01. Одеса, 2017. 220 с.
10. Огренчук Г.О. Правове регулювання застосування медіації при вирішенні цивільно-правових спорів : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03. Київ, 2016. 213 с.
11. Поліщук М.Я. Медіація як спосіб вирішення цивільно-правових спорів : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03. Київ, 2017. 225 с.
12. Токарева К.С. Адміністративно-правове регулювання медіації: сучасний стан та тенденції розвитку: дис. д-ра юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2021. 468 с.
13. Господарський процесуальний кодекс України: Закон України від 06.11.1991 р. № 1798-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 6. Ст. 56.
14. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18.03.2004 р. № 1618-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 40. Ст. 1530.

### **Луценко О. Є. Медіація як новітній спосіб вирішення трудових спорів**

У статті авторка розглядає науково-практичні проблеми реалізації процедури медіації у трудових спорах та пропонує своє бачення щодо удосконалення регламентації цих питань.

У статті акцентується увага, що чинний Закон України «Про медіацію» не визначає особливостей проведення процедури медіації залежно від того, коли вона проводиться – до подання позову (заяви) до суду чи вже під час судового провадження чи виконання рішення тощо, адже процедурні аспекти будуть суттєво різнитися на практиці вже лише виходячи із цих умов.

Авторка також зауважує, що у Законі України «Про медіацію» бракує визначення граничного строку медіації може призвести до того, що медіація буде використовуватися для штучного затягування вирішення спору. Зокрема, можливе умисне затягування часу медіації однією з сторін, яка насправді не маючи бажання домовлятися, буде використовувати медіацію для відтягування розгляду спору до суду.

Окрім цього, у статті наголошується, що у чинному законодавстві не врахована можливість проведення медіації колегіально декількома медіаторами, а також не чітко врегульовано питання відповідальності медіатора за шкоду, завдану ним під час медіації тощо. Окремо зосереджено увагу на деяких аспектах притягнення до відповідальності медіатора, зокрема наголошено на можливості притягнення медіатора до дисциплінарної відповідальності.

Авторка дійшла висновку, що неврегульованість означених аспектів медіації свідчить про недотримання принципу правової визначеності та незавершеності правової регламентації процедури медіації в Україні.

Резюмується, що унормовуючи сферу застосування медіації слід більш чітко визначити спори, у яких медіація не застосовується, оскільки відсутність такої чіткості може сприяти дискредитації медіації як ефективного альтернативного позасудового способу вирішення спорів, приміром, якщо йдеться про такі трудові спори як про невивплату заробітної плати, дискримінацію під час прийняття на роботу, незаконну відмову у прийнятті на роботу, поновлення на роботі, а також трудові спори, де стороною є неповнолітній працівник, вагітні жінки, тощо, адже питання щодо цих категорій осіб та щодо зазначених питань навряд чи можуть бути вирішені шляхом медіації. Приміром, якщо особа вважає, що його/її було незаконно звільнено, то у такому випадку лише суд може прийняти рішення про поновлення на роботі, адже у таких спорах примирення вже не допоможе, оскільки тут потрібна буде законна підстава для поновлення на роботі, якою може бути лише судове рішення.

**Ключові слова:** способи вирішення спорів, примирення сторін, вирішення трудових спорів, медіація, трудові відносини, працівник, роботодавець.

### **Lutsenko O. Mediation as a new way of resolving labour disputes**

The author has examined in the article the scientific and practical problems of implementing the mediation procedure in labour disputes and offers her vision for improving the regulation of these issues.

It has been emphasized in the article the fact that the current Law of Ukraine “On Mediation” does not define the specifics of the mediation procedure depending on when it is conducted – before filing a claim (application) with the court or already during court proceedings or the execution of a decision, etc., because the procedural aspects will differ significantly in practice just based on these conditions.

The author has also noted that the Law of Ukraine “On Mediation” lacks a definition of the deadline for mediation, which may lead to the fact that mediation will be used to artificially delay the resolution of the dispute. In particular, it is possible for one of the parties to intentionally delay the mediation time, who, in fact, not having the desire to negotiate, will use mediation to delay the consideration of the dispute on the merits in court.

In addition, it has been emphasized in the article that the current legislation does not take into account the possibility of conducting mediation collegially by several mediators and also does not clearly regulate the issue of the mediator’s responsibility for damage caused by him during mediation, etc. Separate attention is focused on some aspects of bringing the mediator to responsibility, in particular, the possibility of bringing the mediator to disciplinary responsibility is emphasized.

The author came to the conclusion that the non-regulation of the specified aspects of mediation indicates non-compliance with the principle of legal certainty and the incompleteness of the legal regulation of the mediation procedure in Ukraine.

It is summarized that when standardizing the scope of mediation, disputes in which mediation is not applicable should be more clearly defined, since the lack of such clarity may contribute to the discrediting of mediation as an effective alternative out-of-court method of dispute resolution, for example, if it is a question of such labour disputes as non-payment of wages, discrimination during hiring, illegal refusal to hire, reinstatement, as well as labour disputes where the party is a minor employee, pregnant women, etc., because issues regarding

these categories of persons and regarding the specified issues can hardly be resolved through mediation. For example, if a person believes that he/she was fired illegally, then only the court can decide on reinstatement because conciliation will not help in such disputes, since a legal basis for reinstatement will be required, which can be only a court decision.

**Key words:** ways of resolving disputes, reconciliation of parties, resolution of labour disputes, mediation, labour relations, employee, employer.