

УДК 347.9

**Мельник В.П.**

доктор юридичних наук, доцент,  
Київський інститут  
інтелектуальної власності та права  
Національного університету  
«Одеська юридична академія»

## **МЕДІАЦІЯ ЯК АЛЬТЕРНАТИВНИЙ СПОСІБ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ: НАУКОВО - ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТ**

*Постановка проблеми.* На сучасному етапі розвитку України правовідносини з питань праці усе ще перебувають на стадії становлення. Сфера врегулювання трудових спорів є однією із найбільш уразливих, беручи до уваги неефективність та застарілість відповідного трудового законодавства. Доречно вказати, що КЗпП та інші акти трудового законодавства переважно залишаються такими, що не враховують стан та динаміку розвитку правовідносин з питань праці. Такі процеси призвели до формування неякісних механізмів реалізації права на працю, інших трудових прав, передумов до виникнення численних трудових спорів. Події останнього періоду на ринку праці особливо в умовах, коли світ зіштовхнувся з пандемією коронавірусної інфекції, вказують на тенденцію системного характеру порушень трудових прав, до зростання трудових спорів. Варто звернути увагу, що трудовим законодавством передбачається як судова так і досудова процедури розгляду трудових спорів. На наш погляд врегулювання спорів у КТС як досудовий спосіб потребує

---

© Мельник В.П., 2022

© Національний університет «Острозька академія», 2022

- 
- Мельник В. П. Медіація як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів: науково-практичний аспект. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». 2022. № 1(24) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2022/n1/22mvprpa.pdf>.*

удосконалення через паритетне урахування не лише інтересів працівників, а також роботодавця. Слід зауважити що судова процедура також не завжди є оптимальним способом вирішення спору між сторонами, оскільки зумовлюється значними витратами, пов'язаними з оплатою послуг адвокатів, судового збору за розгляд справи, можливих судових експертиз, тривалістю судової процедури та подальших виконавчих дій. Одним з недоліків є те що, судові рішення приймаються на користь лише однієї із сторін призводить до фактичного розриву в подальшому будь-яких стосунків між сторонами. Тривалий час наукова юридична спільнота України веде науковий дискурс щодо позасудових способів вирішення трудових спорів, в тому числі і медіації як способу вирішення конфлікту за участю професійного посередника (медіатора). Варто зауважити, що медіація в трудових правовідносинах є порівняно новим способом врегулювання трудових спорів.

*Актуальність теми* обумовлена тим, що в результаті довготривалої законотворчої роботи Верховної Радою України 16 листопада 2021 року було прийнято Закон про медіацію. З метою подальшого створення законодавчого механізму для успішного становлення медіації в Україні діяльність законодавців, науковців та професійних громадських організацій має бути спрямована на розробку та прийняття відповідних підзаконних нормативно правових актів та пошук шляхів для повноцінного запровадження інституту медіації як альтернативного інструменту вирішення трудових спорів.

*Аналіз останніх досліджень.* Проблематика наукового осмислення медіації як альтернативного способу вирішення трудових спорів є предметом досліджень вітчизняних та зарубіжних вчених. Зокрема окремі аспекти щодо формування та запровадження альтернативних способів вирішення трудових спорів, в тому числі медіації були висвітлені в

- 
- Мельник В. П. Медіація як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів: науково-практичний аспект. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2022. № 1(24) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2022/n1/22mvprpa.pdf>.

наукових працях, таких вчених, як Бурак В. Я., Дума О.О., Венедиктов В. С., Іншин М.І. Жернаков В.В., Єрмоменко Г.В., Йосипенко С.Т., Мазаракі Н.А., Романадзе Л.Д., Процевський О. І., Пилипенко П. Д., Прилипко С.М., Притика Ю.Д., Шумило М.М., Шумна Л.П., Ярошенко О.М., та ін.

Не зважаючи на численні наукові публікації питання, які висвітлені в працях вчених потребують логічного продовження і переосмислення з огляду на динаміку законотворчих процесів що відбуваються в сучасній Україні.

*Мета і завдання статті* полягають у розкритті сутності та теоретико-правових засад формування медіації як альтернативного способу врегулювання трудових спорів шляхом аналізу відповідної правової доктрини та положень національного законодавства, зокрема Закону про медіацію, а також у проведенні аналізу наукових обґрунтувань вчених із зазначених питань.

*Виклад основного матеріалу.* Визнання в Конституції України (ст.1) України як соціальної та правової держави означає підвищену увагу у нашому суспільстві до системи соціальних прав, механізмів реалізації та форм їх захисту. Прикметною особливістю Конституції України є закріплення у ній системи конституційних трудових прав. Серед конституційних прав важливе місце належить правам, які передбачають можливість захисту інших прав. Так у ст.55 Основного закону передбачено, що права та і свободи людини і громадянина захищаються судом. При цьому статтею 124 Конституції України встановлено, що законом може бути визначений обов'язковий досудовий порядок урегулювання спору [1], а також кожен має право будь-якими не забороненими законом способами захищати свої свободи від порушень [2,с.24]. Отже право на захист є одним із основних конституційних прав для кожної людини та поширюється й трудові права. Вавженчук С. Я.

▪ Мельник В. П. Медіація як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів: науково-практичний аспект. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». 2022. № 1(24) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2022/n1/22mvprpa.pdf>.*

констатує, що на практиці захист трудових прав зазвичай зводиться до судового, який є доволі далеким від досконалості й не завжди забезпечує вчасний і оперативний захист порушених трудових прав, оскільки суди, по-перше, надмірно завантажені, а по-друге, сама діюча система розгляду та розв'язання трудових спорів потребує вдосконалення [3,с.444].

Саме тому виникає потреба у дослідженні питання щодо застосування альтернативних способів розв'язання трудових спорів і на сьогодні на нашу думку найбільш добровільним із яких є медіація. Медіація є одним із дієвих альтернативних способів врегулювання спорів через застосування диспозитивних методів та здатність пристосовуватися до кожного конкретного випадку. На сьогодні дослідженням питання медіації займається велика кількість вчених, водночас її здійснення саме щодо трудових спорів недостатньо опрацьоване. Саме тому доцільно з метою глибшого розуміння медіації трудових спорів проаналізувати спершу поняття «медіація» та «трудові спори» відокремлено. Термін «медіація» походить від латинського «mediatio» – посередництво; аналогічне значення має слово «mediation» (англ.). Кожний в межах свого розуміння може дати свою дефініцію цьому поняттю. Тому розглядаючи поняття медіації, потрібно зазначити, що існують як легальні, так і наукові визначення. Аналіз наукових робіт дозволяє виокремити два підходи до визначення поняття медіації: підхід, який враховує правову основу, та підхід, який її ігнорує. В соціальній психології вчені розглядають медіацію як специфічну форму регулювання спірних питань, конфліктів, узгодження інтересів. Х. Бесемер визначив медіацію як технологію вирішення конфлікту за участю нейтральної третьої сторони. Як приклад наукового визначення можна навести дефініцію, яку надає Ю.А. Михальський, а саме: «Медіація – це певний підхід до розв'язання конфлікту, у якому нейтральна третя сторона забезпечує структурований процес, для того щоб

▪ Мельник В. П. Медіація як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів: науково-практичний аспект. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2022. № 1(24) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2022/n1/22mvnpna.pdf>.

допомогти сторонам, які конфліктують, знайти взаємоприйнятне рішення спірних питань»[4].

Якщо розглядати дане визначення в контексті вирішення конфлікту, то дійсно медіація є лише один із способів поряд із арбітражем, переговорами, процедурою примирення тощо. Вчений Дж. Фостер розуміє медіацію як процедуру, за якої незалежна третя особа допомагає іншим сторонам у веденні переговорів з метою забезпечення вирішення спору та укладення відповідної угоди [5, с. 223]. Таке визначення відповідає підходу до розуміння медіації, який визнає її правову основу. Досліджуючи проблематику правового регулювання медіації, деякі вчені визначають медіацію як сучасний альтернативний (позасудовий) спосіб врегулювання спорів, що являє собою гнучкий та конфіденційний процес, який проводиться за участю неупередженого посередника (медіатора), котрий професійно допомагає сторонам вирішити спір або врегулювати розбіжності шляхом прийняття взаємоузгодженого рішення [6, с.72]. Характеризуючи правову основу медіації варто звернути увагу, що уперше інститут медіації виник у англо - американській правовій сім'ї та згодом знайшов своє нормативно-правове закріплення на європейському континенті. [7, с.63]. Основою для формування інституту медіації на теренах Європи була Директива Європейського парламенту "Про деякі аспекти медіації в цивільних і господарських спорах" від 21.05.2008. Тому серед легальних визначень варто відзначити дефініцію, яка міститься в цій Директиві, де медіація визначається як процедура встановленої форми (незалежно від назви та спрямованості), у якій дві або більше сторін спору на добровільних засадах самостійно намагаються досягнути згоди у вирішенні їхнього спору за допомогою медіатора [8]. Особливістю цього визначення є вказівка на вирішення спору сторонами самостійно, що

▪ Мельник В. П. Медіація як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів: науково-практичний аспект. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2022. № 1(24) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2022/n1/22mvprpa.pdf>.

підкреслює мету діяльності медіатора. Тобто сторони доходять до консенсусу, використовуючи лише власні ідеї та рішення, а медіатор повинен лише забезпечити процес обговорення, а також те, щоб інтереси кожної сторони були почуті й враховані. Зазначимо, що Директива закріпила основні зобов'язання, що мали бути виконані європейськими державами для становлення та розвитку медіації. До цих зобов'язань, зокрема, відносили: необхідність розроблення системи підготовки медіаторів, тобто, по суті, основних суб'єктів, діяльність яких спрямована на врегулювання спору між учасниками конфлікту. Держави мали розробити ефективну систему виконання рішень, прийнятих за результатами медіації, щоб процес медіації був спрямований на досягнення відповідних результатів, які полягали у фактичному, а не ілюзорному розв'язанні спору; забезпечити збереження права особи на звернення до суду за захистом відповідних прав; виробити практику забезпечення конфіденційності інформації, отриманої в ході проведення медіації [8].

Запровадження в Україні медіації, як одне із нагальних питань в межах правової доктрини досліджується й обговорюється вже багато років. Аналізуючи національне законодавство, потрібно зазначити, що про необхідність запровадження процедур примирення за участю посередника (медіатора) вказувалось ще у Законі України «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» в якому визначено що медіація надається як переговори за участі нейтрального посередника, добровільний і конфіденційний процес, в якому нейтральна третя сторона допомагає конфліктуючим сторонам досягти взаємоприйнятої угоди, як метод, за яким сторони управляють і володіють як самим процесом так і його результатом – угодою [9].

▪ Мельник В. П. Медіація як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів: науково-практичний аспект. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2022. № 1(24) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2022/n1/22mvprpa.pdf>.

Через два роки до питання медіації звертаються при підготовці Концепції вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів, яка була затверджена Указом Президента України В.А. Ющенка від 10.05.2006 № 361/2006. В подальшому Стратегія реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015-2020 рр., що затверджена Указом Президента України від 20.05.2015 р. №276, в пункті 5.4 передбачала розширення способів альтернативного (позасудового) врегулювання спорів, зокрема, шляхом практичного впровадження інституту медіації та посередництва. Потрібно зауважити що відсутність протягом тривалого часу правового регулювання медіації поширеної у всьому світі та ефективної процедури врегулювання спорів стала причиною гальмування у процесі позасудового регулювання трудових спорів. На розгляд Верховної Ради України неодноразово подавалися проекти законів про медіацію. Україною в 2019 році була підписана Конвенція ООН про Міжнародні угоди про врегулювання спорів за результатами медіації (Сінгапурська конвенція про медіацію). З метою ратифікації та імплементації вищевказаної Конвенції у травні 2020 року до Верховної Ради був поданий законопроект No 3504, а вже 16 листопада 2021 року парламент України ухвалив Закон про медіацію № 1875-IX [10]. Так в Україні вперше закріплено визначення медіації. Відповідно до положень цього Закону медіація - позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів. При цьому ст. 3 відповідного закону визначає, що медіація може застосовуватися в будь - яких конфліктах (спорах), у тому числі тих, які виникають із трудових та пов'язаних із ними правовідносин; Отже, на основі проаналізованих наукових підходів

- 
- Мельник В. П. Медіація як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів: науково-практичний аспект. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2022. № 1(24) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2022/n1/22mvprpa.pdf>.

можемо зробити висновок, що медіація – структурована добровільна та конфіденційна процедура позасудового врегулювання спору (конфлікту), з залученням сторонами незалежної третьої особи медіатора (посередника) який в результаті проведення конфіденційних переговорів при добровільній згоді сторін допомагає їм досягнути взаємоприйняттого рішення щодо предмету спору. Розглядаючи поняття трудового спору, найперше потрібно звернути увагу на співвідношенні понять «спір» та «конфлікт».

Серед науковців існує декілька підходів до вирішення даного питання: ототожнення понять; трактування спору як виду конфлікту; невідповідність обох термінів. Спір завжди пов'язаний із правом щодо його порушення чи виконання. Крім того, у спорі кожна сторона намагається відстояти власну думку, а не задовольнити інтереси. Конфлікт виникає щодо неспівпадіння різних поглядів на певне явище. Спір же є наслідком наявності конфлікту, тому останній може існувати протягом тривалого часу без зовнішнього прояву у вигляді спору. По друге потрібно зауважити, що у національному законодавстві відсутнє легальне визначення поняття трудовий спір. Так Кодекс законів про працю України ситуативно згадує зазначене поняття в окремих статтях, але при цьому не розкриває його зміст. Поняття "колективний трудовий спір" визначається Законом України "Про порядок розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів). Трудові спори – це неврегульовані розбіжності, які виникають між працівником і роботодавцем або між працівниками та роботодавцями з питань застосування законів, інших нормативно - правових актів про працю та умов трудового договору чи встановлення або зміни умов праці, укладення угод. Саме таке визначення приводиться в юридичній енциклопедії [11, с. 576]. Автор даного визначення, по-перше, виділяє такі види трудових спорів, як індивідуальні та колективні, а по-

▪ Мельник В. П. Медіація як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів: науково-практичний аспект. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». 2022. № 1(24) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2022/n1/22mvnpna.pdf>.*



друге, визначає трудовий спір як неврегульовані розбіжності. Складно погодитись з таким визначенням. Дещо іншої думки про поняття трудового спору, у С.М. Прилипко, який надає наступне його визначення: «Це неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між сторонами соціально-трудоких відносин щодо застосування законодавства про працю, встановлення нових або зміни існуючих умов праці, що передані на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу» [12, с. 715].

Вчений позитивно робить наголос на процедурі саме переговорів, а не судовому розгляді. При цьому ключовим є розуміння самого трудового спору як неврегульованих розбіжностей, що породжує деякі неточності. Дещо інше визначення знаходимо в наукових статтях інших вчених, які трактують трудовий спір як надіслані на розгляд юрисдикційного органу суперечності суб'єктів трудового права з питань застосування трудового законодавства чи встановлення нових умов праці в партнерському порядку [13, с. 116]. Разом з тим трудовий спір не завжди пов'язаний саме із протилежністю поглядів певного явища сторонами, більш доцільно говорити про їх неоднаковість. Отже, медіація покликана знайти серед великої кількості шляхів той, який підходить в даній ситуації конкретним сторонам конфлікту. На основі проаналізованих наукових думок можна дійти висновку, що трудові спори – це непорозуміння, які виникають між суб'єктами трудових та пов'язаних із ними відносин щодо укладання, тлумачення й розірвання трудового, колективного договорів та порушення законодавства про працю. Враховуючи усі вищеперераховані наукові погляди, можемо констатувати, що медіація трудових спорів – це системна діяльність професійного та нейтрального посередника (медіатора), яка здійснюється на основі добровільності, конфіденційності, незалежності, щодо надання послуги через сприяння сторонам трудового спору самотійно вирішити непорозуміння між ними щодо укладання,

- 
- Мельник В. П. Медіація як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів: науково-практичний аспект. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2022. № 1(24) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2022/n1/22mvprpa.pdf>.

тлумачення й розірвання трудового договору та/чи порушення трудового законодавства і прийти до взаємоприйняттого рішення щодо врегулювання спору(конфлікту) та задоволення інтересів усіх сторін правовідносин. Тому завдання медіатора полягає у тому, щоб показати, що інтереси обох сторін можуть бути задоволені без нанесення шкоди інтересам іншої, дозволити сторонам почути одна одну й прийти до спільного рішення самостійно. Тобто медіація трудових спорів є одним із найефективніших способів для встановлення продуктивних відносин між суб'єктами трудового права.

Медіація трудових спорів як системна та багатоаспектна діяльність має власні особливості, що виділяє її як серед інституту медіації в цілому, так і серед інститутів трудового права. Водночас їй притаманні усі ознаки, які властиві й даним інститутам, оскільки вона є їх частиною. Досліджуючи питання медіації, Н.А. Мазаракі виділяє наступні її ознаки: добровільність використання цієї процедури; гнучкий характер процедури; бажання сторін дійти згоди та вирішити спір; брак судових повноважень у медіатора [14, с. 94]. Аналізуючи даний перелік, зазначимо, що авторка скоріше розкриває поняття й необхідні елементи медіації, ніж її ознаки. Так, варто наголосити, що формулювання «брак судових повноважень» є особливістю саме медіації. Таку характеристику можна надати великій кількості понять серед альтернативних способів вирішення спору та будь-якій несудовій діяльності. Розглядаючи ознаку добровільності, варто наголосити, що вона не завжди є характерною для медіації з точки зору законодавства, але є обов'язковою для ефективної медіації. Глибокий аналіз особливостей медіації здійснила у своїй науковій роботі Н.П. Грень, яка виділяє наступні: альтернативність врегулювання конфлікту, особливості переговорів, які проводяться за сприянням третьої незалежної, неупередженої сторони; добровільний характер та співпраця сторін

- 
- Мельник В. П. Медіація як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів: науково-практичний аспект. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2022. № 1(24) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2022/n1/22mvprpa.pdf>.

конфлікту; консенсусність вирішення конфлікту; можливість застосування в різних сферах суспільного життя [15, с.7].

Дійсно, медіація допомагає не просто вичерпати конфлікт, а й вирішити його. Крім того, наголошено на вимогах до медіатора. Саме професійна основа здійснення медіації відрізняє її від отримання порад чи неформальних зустрічей. Отже, на основі аналізу наукових підходів можна виділити наступні загальні ознаки медіації трудового спору: 1) *законність*, яка означає, що медіація трудових спорів може здійснюватися тоді, коли відповідає правовим принципам та не порушує правові норми. В Україні охоплення правовим регулюванням усіх можливих видів медіації трудових спорів ще не відбулось. Саме тому важливо щоб медіація здійснювалася з використанням правових принципів, що забезпечать її справедливість та легальність; 2) *конфіденційність*, яка гарантується при підписанні відповідної угоди між сторонами та медіатором, а також відповідним законодавством щодо повноважень посередника. Конфіденційність полягає в тому що усі особи, які ведуть чи беруть участь у провадженні, зобов'язані зберігати конфіденційність фактів, пропозицій чи позиції, викладені в ході провадження медіації; Конфіденційність характерна для медіації не лише у випадках порушеного законодавства, коли на сторони можуть чинити соціальний тиск, але й при укладанні трудового договору, положення якого можуть містити комерційну таємницю, а отже, й не можуть бути розголошені без відповідного дозволу чи рішення суду. 3) *рефлексивність*, яка розглядається як здатність людини спрямовувати власну активність на себе. Тобто в аспекті медіації трудових спорів саме рефлексивність дозволяє одній стороні зрозуміти, як певні дії з боку медіатора та іншої сторони впливають на неї та яким чином. Дана ознака є однією із найважливіших для медіації, оскільки вся діяльність медіатора апелює саме до рефлексивності кожної сторони; 4) *професійність*, яка

▪ Мельник В. П. Медіація як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів: науково-практичний аспект. Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». 2022. № 1(24) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2022/n1/22mvnpna.pdf>.

безпосередньо пов'язана із попередньою ознакою та впливає із неї. Для забезпечення порозуміння між сторонами конфлікту необхідно послідовне та цілеспрямоване застосування спеціальних методів, якими можна оволодіти лише в процесі навчання й практики. Аналіз національного та міжнародного законодавства дозволяє стверджувати, що більшість держав, у яких діє інститут медіації, встановлюють й певні вимоги до осіб, які бажають стати медіаторами, оскільки від успішності їх діяльності залежить розмір зменшення державних витрат на судовий процес, а також рівень підвищення соціальної взаємодії. [16, с. 157-162]. 5) *Справедливість* суть якої полягає у відсутності фіксованих правил, що дозволяє вирішувати суперечки між сторонами не на основі законодавчих положень чи існуючої судової практики, а на основі таких принципів, як совість, чесність і справедливість.

Це показує, наскільки широко застосовувана та гнучка може бути медіація, як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів порівнюючи з традиційними судовими процедурами. Специфічні ознаки медіації трудових спорів дозволяють встановити особливості її прояву та пояснити наявність специфічних завдань і мети такої діяльності. Звісно, окреме їх використання неможливе, тому що лише в комплексі дані ознаки дозволяють говорити про наявність самостійного інституту із специфічними методами та способами.

Таким чином, на основі аналізу поняття «медіація трудових спорів» можна виокремити наступні його специфічні ознаки: 1) *Зацікавленість сторін*: хоча інститут медіації завжди передбачає наявність інтересу в сторін вирішити конфлікт, однак у трудовому спорі працівник та роботодавець особливо зацікавлені в продовженні трудових відносин через взаємозалежність. Так, працівнику необхідно комфортне місце роботи, а роботодавцю – кваліфікований працівник. Відповідно, роль медіації в

- 
- Мельник В. П. Медіація як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів: науково-практичний аспект. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2022. № 1(24) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2022/n1/22mvnpna.pdf>.

даному випадку полягає у донесенні сторонам того, що їх інтерес є спільним, а важливим моментом для обговорення виступають лише самі умови співпраці. 2) *Гнучкість*: вона безпосередньо пов'язана із попередньою особливістю. Оскільки визначено мету та інтерес кожної із сторін, медіація може застосовувати різні правові та психологічні методи задля спонукання сторін до домовленості. 3) *Добровільність виконання*: ознака добровільності виконання впливає із попередньої та пов'язана із високим рівнем зацікавленості та соціальної свідомості сторін. Остання розкривається через усвідомлення важливості виконання домовленості та наявність соціального обов'язку перед іншою стороною. Виконання такого обов'язку не забезпечене владою чи державним примусом, однак тиск з боку соціуму сприяє цьому нарівні із власною зацікавленістю. 4) *Диференціація причин проведення*: медіація трудових спорів здійснюється щодо трудових та пов'язаних із ними відносин. Такими спорами, що виникають із пов'язаних із трудовими відносин, можуть бути спори щодо правовідносин із працевлаштування, відшкодування матеріальної шкоди, між профспілковими і господарськими органами з питань виробництва, праці та побуту, соціального страхування працівників тощо. Відповідно, кожна з даних причин потребує різних способів й методів вирішення конфлікту або ж передбачення дій на випадок його виникнення. Тож виділення особливостей медіації трудових спорів допомагає виявити належні суспільні відносини, які регулюються таким правовим інститутом, встановити його межі та основні принципи.

Основним принципом правового регулювання медіації є забезпечення необхідних стандартів медіації при мінімальному втручанні держави в ці відносини, надання сторонам спору найбільш повної свободи розпорядження своїми правами. Сама процедура медіації побудована на вільному самовизначенні і волевиявленні сторін спору, на добровільній і

▪ Мельник В. П. Медіація як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів: науково-практичний аспект. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2022. № 1(24) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2022/n1/22mvnpna.pdf>.

усвідомленій відповідальності за свої слова і вчинки і, зрештою, за результат спору. Надмірне регулювання процедур медіації може обмежити ці можливості і звести нанівець основні її переваги.

*Висновок.* Отже, медіація - це один з основних і найвідоміших способів врегулювання трудових спорів. Це добровільний та конфіденційний процес вирішення спорів, який проводиться в присутності нейтральної особи, тобто посередника. Потрібно зважати та той факт що медіація не є виключно юридична процедура, оскільки її метою є не з'ясування, хто правий, а вироблення рішення, яке б задовольнило обидві сторони спору (конфлікту). Роль посередника - допомогти сторонам добровільно досягти взаємоприйнятної угоди з спірних питань.

Також необхідно сказати, що медіація, як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів сьогодні в Україні недостатньо популярний, як в інших провідних країнах світу. І на це впливає *ряд причин: По перше прийняти закон - це одна справа, а от зробити все, аби він успішно запрацював - зовсім інша. Тому потрібно комплексно доопрацьовувати законодавчий механізм правового регулювання медіації шляхом оперативного внесення відповідних змін до національного законодавства з урахуванням специфіки, притаманної сучасним трудовим правовідносинам. По друге потенційні учасники медіації малообізнані з позитивними перевагами такого способу вирішення спору, Оскільки громадяни мало знають про медіацію та переваги такого правового інституту, існують певні упередження та стереотипи про його правові підходи, а від так не бажать застосовувати його при врегулюванні трудового спору, то є нагальна потреба підвищувати обізнаність громадян про переваги такого правового інституту шляхом проведення відповідної інформаційної політики. Держава та професійна спільнота мають активно формувати суспільну культуру медіації. По третє* поки що в

▪ Мельник В. П. Медіація як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів: науково-практичний аспект. Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». 2022. № 1(24) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2022/n1/22mvprpa.pdf>.

Україні не вистачає кваліфікованих медіаторів, що є однією із перепон для широкого застосування медіації. Саме тому професійні об'єднання медіаторів та заклади вищої освіти мають активно долучатись до освітнього процесу підготовки медіаторів, закріплення стандартів навчання медіаторів, створення відповідних центрів із підготовки медіаторів та їх акредитації.

На нашу думку проблематика яка розкривається в статті потребує подальшого ґрунтовного вивчення та доктринального дослідження.

### *Список використаних джерел*

1. Конституція України від 28 червня 1996р. №254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. -1996. - № 30. - Ст. 14
2. Трудове право України підручник /за заг.ред. М.І.Іншина, В.Л.Костюка. Київ: ЮрінкомІнтер 2017. 600 с.
3. Вавженчук С.Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників: монографія. Харків, 2013. 510 с.
4. Михальський Ю. Інститут медіації в Україні та за кордоном. Юридична газета. 2011. № 5 (270). С. 34-41.
5. Фолберг Джей. Вирішення спорів. Теорія, практика та право. Н-Й.: В. Клувер, 2005. С. 912.
6. Турчак І.О. Гнип І.Я. Особливості правового регулювання інституту медіації в Україні. Університетські наукові записки. 2014. № 10. С. 69-73.
7. Пилипенко П. Д. Альтернативні способи розв'язання трудових спорів: практика України та ЄС. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. серія Юридичні науки. 2(113)/2020 С. 63

▪ Мельник В. П. Медіація як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів: науково-практичний аспект. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2022. № 1(24) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2022/n1/22mvprpa.pdf>.

8. Директива № 2008/52/ЄС Європейського парламенту і Ради про деякі аспекти посередництва (медіації) в цивільних та комерційних справах: Міжнародний документ від 21.05.2008. URL: <https://bitly.su/pqqD3> (дата звернення: 09.10.2021).
9. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу[Електронний ресурс]: Закон України від 18.03.2004 р №1629-IV. - Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1629-15>
10. Закон про медіацію Закон України від 16.11.2021 р №1875-ІХ. газета Голос України 15 грудня 2021 року.
11. Юридична енциклопедія в 6 томах за ред. Ю. С. Шемшученко. Київ: Видавництво "Українська енциклопедія" імені М. Бажана, 2004. 765 с.
12. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України. Х.: ФІНН, 2011. 800 с.
13. Міщук І.В., Пасічник В.Б. Теоретичні аспекти трудових спорів: поняття, значення, причини виникнення. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки. 2014. № 6-2. С. 115-117.
14. Мазаракі Н.А. Медіація в Україні: проблеми теорії та практики. Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. 2016. № 1. С. 92-100.
15. Грень Н.П. Реалізація права людини на справедливий суд шляхом процедури присудової медіації: теоретико-правове дослідження: автореф. дис. ... канд.. юрид. наук: 12.00.01. Л., 2017. 23 с.
16. Стратюк А. О. Особливості медіації у вирішенні трудових спорів. Соціальне право, 2019. No 1. С. 157 - 162

▪ Мельник В. П. Медіація як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів: науково-практичний аспект. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2022. № 1(24) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2022/n1/22mvnpna.pdf>.



**Мельник В. П.**

**Медіація як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів:  
науково-практичний аспект**

Особливістю наукової статті є те, що автором здійснюється спроба проаналізувати концептуальні підходи, які існують у сучасних наукових поглядах щодо сутності та теоретико - правових засад формування медіації як альтернативного способу врегулювання трудових спорів. Студіювання наукових праць українських та зарубіжних науковців, що стосуються питань медіації дало змогу нам зробити висновок, що медіація – структурована добровільна та конфіденційна процедура позасудового врегулювання спору (конфлікту), з залученням сторонами незалежної третьої особи медіатора (посередника) який в результаті проведення конфіденційних переговорів при добровільній згоді сторін допомагає їм досягнути взаємоприйняттого рішення щодо предмету спору.

У статті з'ясовано зміст медіації та виокремлено її загальні та специфічні ознаки. У результаті дослідження запропоновано авторські міркування щодо розуміння сутності медіації в трудовому праві та окремих її ознак при практичному застосуванні.

**Ключові слова:** поняття, сутність та ознаки медіації; медіація трудових спорів; медіатор; законодавство про медіацію; трудові спори; захист трудових прав; альтернативні способи вирішення спорів

**Мельник В. П.**

**Медиация как альтернативный способ разрешения трудовых  
споров: научно-практический аспект**

Особенностью научной статьи является то, что автором предпринимается попытка проанализировать концептуальные подходы, существующие в современных научных взглядах относительно сущности и

- 
- Мельник В. П. Медіація як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів: науково-практичний аспект. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2022. № 1(24) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2022/n1/22mvnpna.pdf>.

теоретико-правовых основ формирования медиации как альтернативного способа урегулирования трудовых споров. Студирование научных работ украинских и зарубежных ученых, касающихся вопросов медиации позволило нам заключить, что медиация – структурированная добровольная и конфиденциальная процедура внесудебного урегулирования спора (конфликта), с привлечением сторонами независимого третьего лица медиатора (посредника), который в результате проведения конфиденциальных переговоров при добровольном согласии сторон помогает им достичь взаимоприемлемого решения по предмету спора. В статье выяснено содержание медиации и выделены ее общие и специфические особенности. В результате исследования предложены авторские соображения относительно понимания сущности медиации в трудовом праве и отдельных особенностей при практическом применении.

**Ключевые слова:** понятие, сущность и признаки медиации; медиация трудовых споров; медиатор; законодательство о медиации; трудовые споры; защита трудовых прав; альтернативные способы разрешения споров.

**Melnyk V. P.**

**Mediation as an alternative way of resolving labor disputes: research and practical aspect.**

The peculiarity of the academic paper is that the author attempts to analyze the conceptual approaches that exist in modern scientific views on the nature and theoretical and legal foundations of mediation as an alternative way of resolving labor disputes. Studying the scientific works of Ukrainian and foreign scholars on mediation issues allowed us to conclude that mediation is a structured voluntary and confidential procedure for out-of-court settlement of disputes (conflicts), with the involvement of an independent third party

- 
- Мельник В. П. Медіація як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів: науково-практичний аспект. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2022. № 1(24) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2022/n1/22mvnpna.pdf>.

(mediator) who helps them to reach a mutually acceptable solution on the matter of the dispute as a result of confidential negotiations by voluntary agreement of the parties.

The paper clarifies the content of mediation and highlights its general and specific features. As a result of the research, the author's considerations on the understanding of the essence of mediation in labor law and some of its features in practical application are proposed.

**Key words:** concept, essence and features of mediation; mediation of labor disputes; mediator; mediation legislation; labor disputes; protection of labor rights; alternative ways of resolving disputes.

- 
- Мельник В. П. Медіація як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів: науково-практичний аспект. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2022. № 1(24) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2022/n1/22mvpnpa.pdf>.