

УДК 349.2

І. О. Лях
доцент кафедри управління та
адміністрування Навчально-наукового
інституту «Каразінська школа бізнесу»
Харківського національного університету
імені В.Н. Каразіна

ДО ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРИНЦИПІВ ЗАПРОВАДЖЕННЯ МЕДІАЦІЇ ПРИ ВИРІШЕННІ ТРУДОВИХ СПОРІВ В УКРАЇНІ

Постановка проблеми. Розвиток примирних процедур є одним із сучасних пріоритетних напрямків удосконалення механізмів вирішення спорів та захисту порушених суб'єктивних прав у різних сферах суспільного життя. Переваги впровадження медіації та інших альтернативних способів вирішення трудових спорів очевидні як для держави, так і для самих учасників конфліктних правовідносин. Не випадково медіація як альтернатива судочинству, доволі розвинута у міжнародній практиці [1]. Слід також відмітити, що запровадження та подальше функціонування інституту медіації в Україні є складним процесом, який повинен будуватись на основі та за рахунок дотримання певних відправних начал, основоположних ідей, які у науковій літературі називають принципами.

Стан дослідження. Протягом останніх років проблема запровадження інституту медіації при вирішенні трудових спорів неодноразово потрапляло у поле зору різних фахівців. Зокрема їй приділяли увагу: В. Б. Череватюк, К.Л. Сірук, О.А. Островська, Р.О. Денисова, В.Ю. Мамницький, О.В. Белей, В.П. Дулепа, Н.П. Матюхіна, А.А. Пилюпенко, А. Лиск, Т.І. Шинкар, О.Л. Фінько, Є.І. Ходаківський, В.П. Яковчук, І.Л. Литвинчук, В. Ю. Приходько, Г.М. Грабовська, Т.О. Подковенко та багато інших. Втім, незважаючи на чималу кількість наукових здобутків, в науковій літературі відсутні комплексні наукові дослідження, присвячені принципам запровадження інституту медіації у трудовому праві.

Саме тому метою статті є – визначити та надати характеристику принципам запровадження інституту медіації у трудовому праві.

Виклад основного матеріалу. Починаючи наукове дослідження слід відзначити, що під принципами запровадження інституту медіації у трудовому праві в Україні, слід розуміти вихідні, основоположні, непорушні засади, ідеї, які лежать в основі запровадження та подальшого здійснення відповідної діяльності. Варто відзначити, що в наукових колах правники, при визначенні принципів медіації, здебільшого відштовхуються від позиції, яка наводиться у Законопроекті «Про медіацію», у статті 3 якого вказується, що меді-

ація проводиться за взаємною згодою сторін медіації з урахуванням принципів добровільності, конфіденційності, незалежності та нейтральності медіатора, неупередженості медіатора, самовизначення та рівності прав сторін медіації [2]. Ми ж в свою чергу переконані, що окреслений вище перелік принципів є досить обмеженим, та потребує свого розширення. Окрім того, законодавець на розкриває зміст цих засад. А відтак, вважаємо, що принципи запровадження інституту медіації у трудовому праві слід поділити на дві великі групи: 1) загально-правові, які властиві для здійснення будь-якої діяльності; та 2) спеціальні, що характерні для інституту медіації, зокрема.

Так, розкриваючи зміст загальноправових принципів в першу чергу слід звернути увагу на засаду верховенства права. Конституційний Суд України визначив, що верховенство права – це панування права в суспільстві. Верховенство права вимагає від держави його втілення у правотворчу та право застосовну діяльність, зокрема у закони, які за своїм змістом мають бути проникнуті передусім ідеями соціальної справедливості, свободи, рівності тощо. Одним з проявів верховенства права є те, що право не обмежується лише законодавством як однією з його форм, а включає й інші соціальні регулятори, зокрема норми моралі, традиції, звичаї тощо, які легітимовані суспільством і зумовлені історично досягнутим культурним рівнем суспільства. Всі ці елементи права об'єднуються якістю, що відповідає ідеології справедливості, ідеї права, яка значною мірою дістала відображення в Конституції України [3, с. 40; 4]. Таким чином, принцип верховенства права у розрізі окресленої у роботі проблематики означає, що запровадження інституту медіації повинно будуватись на основі норм права, а також інших соціальних регуляторів, як-то норми моралі, етики, правові звичаї, тощо. Окрім, активно мають впроваджуватись позитивні світові практики у досліджуваній сфері. Верховенство права тісно пов'язаний із іншою засадою, зокрема мова йде про принцип законності.

В свою чергу принцип законності – це універсальний принцип, дія якого поширюється на всі сфери правового регулювання суспільних від-

носин. Законність як принцип адміністративної діяльності державних органів безпосередньо впливає з підзаконно-розпорядчого характеру цієї діяльності і полягає в тому, щоб державні органи виконували свої завдання та функції відповідно до чинного законодавства України [5, с. 86–87]. Отже, законність, як принцип запровадження інституту медіації означає неухильне дотримання норм чинного законодавства при здійсненні відповідної діяльності. Наведений вище аналіз свідчить про те, що верховенство права та законність є базовими принципами здійснення будь-якої діяльності, вони не тільки формують певний базис, а й слугують відправною точкою для формування інших принципів запровадження інституту медіації, які у будуть розглянуті нами далі.

Із вказаною вище засадлю тісно пов'язаний принцип доцільності. У праві, доводить Д.О. Балабанова, доцільність – це завжди щось оптимальне, що відповідає якимсь конкретним умовам, обставинам, без врахування яких норма не буде досягати мети, споконвічно в неї закладеної. Її застосування повинне будуватися на основі доцільності як на одній з основних вимог, запропонованих безпосередньо до самого нормативного документа. Застосування закону без його тлумачення, засноване виключно на його букві, неможливо внаслідок, насамперед, недосконалості самого закону, а також відсутності в законодавця реальної можливості передбачити все різноманіття життєвих умов, які будуть супроводжувати його практичну реалізацію. Відповідність доцільності означає відповідність загальному духу, ідеї закону [6, с. 167]. Принцип доцільності вказує на те, чи забезпечить використання медіації бажаного ефекту, як при запровадженні інституту медіації в Україні, так і при застосуванні даного способу при вирішенні трудових спорів. Адже, до прикладу, існують випадки (трудові спори), за яких застосування інституту не надасть реальної можливості вирішити трудовий спір.

В якості важливої загально-правової засади слід вказати принцип ефективності та результативності. В свою чергу ефективність та результативність – одні з найбільш складних економічних понять, трактування яких викликає багато дискусій серед науковців. Найбільш поширеним є визначення ефективності як показника відносного ефекту, що визначається відношенням результату до витрат, які забезпечили його отримання. Тобто, це максимально вигідне співвідношення між сукупними витратами і досягнутими економічними результатами [7]. Що ж стосується обраної у представленому науковому дослідженні проблематики, то принципи результативності та ефективності означає, що запровадження інституту медіації має корелюватись із витратами, які були використані для цього.

Про ефективність та результативність медіації будуть свідчити: по-перше, зниження навантаження на цивільні суди, які розглядають трудові спору; по-друге, поступове підвищення рівня довіри до медіації. Як способу вирішення трудових спорів з боку працівників та роботодавців; по-третє, швидке та якісне вирішення спорів, за участю медіаторів.

Обов'язково у розрізі окресленої проблематики слід вказати засаду рівності. В.О. Ріака, М.С. Горшньова, К.О. Закоморна доводять, що принцип рівності у його правильному розумінні не допускає суперечності зі свободою і разом з нею дає кожній людині змогу реалізувати своє право на індивідуальність. Свобода дає рівність, яка дозволяє людям бути різними, не заперечуючи їх відмінностей. Рівність – це, насамперед, рівність можливостей, включаючи можливість нерівного вибору, можливість нерівних успіхів у галузі освіти, а тим самим і в діяльності за фахом, можливість дотримуватися тих чи інших релігійних і політичних поглядів [8, с. 76]. В контексті обраної у представленому дослідженні проблематики принцип рівності набуває особливого значення, оскільки він передбачає: 1) рівний доступ учасників трудових правовідносин до застосування інституту медіації для вирішення трудового спору; 2) рівність сторін трудового спору під час його вирішенні; 3) однаково можливість захищати свої права та законні інтереси при розгляді справи медіатором. Переконані, що саме дотримання принципу рівності має найбільш важливе значення з точки зору підвищення рівня довіри до медіації, як одного із найважливіших альтернативних способів вирішення трудових спорів.

Передостанній загальноправовий принцип запровадження інституту медіації, якому ми приділимо увагу, – засада справедливості. У найбільш загальному розумінні справедливість це правильна оцінка чогось згідно з відомим мірилом, принципом належного, віддати кожному своє відповідно і в силу цього мірила. Саме належним у суспільстві є правові і моральні начала [9, с. 253]. Варто погодитись із точкою зору Н. Добренької, яка зауважує, що у праві справедливість виступає як: а) неупереджене ставлення до дослідження обставин справи, до осіб, що беруть участь у ній, до остаточного рішення; б) прийняття рішення, яке узгоджується з принципами моралі, загальнолюдськими цінностями, власними моральними переконаннями і моральними переконаннями суспільства в цілому [10 с.198-199]. Тож, зміст принципу справедливості означає, що при застосуванні процедури медіації повинні бути вивчені всі обставини трудового спору, а рішення за його результатом повинно відповідати нормам чинного законодавства.

І остання загально-правова засада, якій ми приділимо увагу в розрізі представленої проблематики, – відповідальність. Відповідальність – це сукупність дій (мір), виконання яких, дозволяє особистості безпечно досягати бажаного [11]. Н.М. Баранов відмічає, що відповідальність, як етична категорія має декілька значень: за що людина відповідає та перед ким вона відповідає. В даному аспекті можна виділити відповідальність людини перед собою (здійснюючи вибір «вибираю сам себе» та несучи відповідальність), відповідальність за конкретні вчинки перед іншими людьми, відповідальність перед людством і світом (відповідаю за все). Бути відповідальним означає думати про інших і про наслідки своїх вчинків – чи не принесуть вони шкоди іншому [11]. Відповідальність, як принцип запровадження інституту медіації в трудовому праві є багатоаспектним явищем, яке передбачає: 1) моральний аспект, тобто відповідальність медіатора перед сторонами трудового спору за дії, які були вчинені ним при розгляді відповідної справи; 2) соціальний аспект, адже від дій медіатора залежить рівень довіри працівників та роботодавців до інституту медіації взагалі; 3) юридичний аспект відповідальності полягає в можливості настання для медіатора та сторін спору юридичної відповідальності (наприклад, трудової та дисциплінарної) за порушення норм чинного законодавства.

Звісно вказані вище загальноправові принципи запровадження інституту медіації в трудовому праві є загальними, втім, на нашу думку, за їх допомогою вбачається можливим надати змістовну характеристику відповідній діяльності. Разом із тим необхідно відзначити, що вказані вище засади не дають змогу повною мірою розкрити сутність інституту медіації в трудовому праві. Саме тому, далі ми розглянемо спеціальні принципи інституту медіації, до яких, на нашу думку, необхідно віднести наступні:

– принцип оперативності. Процедура медіації передбачає найкоротші строки її проведення, що також передбачено принципом вирішення трудового спору. Щодо процедури проведення медіації, то для зручності, самими сторонами обирається форма її проведення, обстановка, регламент проведення тощо. При цьому медіатор, як посередник у вирішенні спору у т.ч. приймає заходи для налагодження конструктивного діалогу між сторонами спору, не вказуючи свою позицію щодо способів вирішення спору [12, с. 341]. Саме оперативність вирішення трудового спору за допомогою медіації в переважній більшості випадків привертає увагу сторін трудового спору, адже чим швидше буде розв'язано конфліктну ситуацію, тим скоріше всі зможуть повернутися до нормального виконання своїх трудових обов'язків.

– принцип незалежності. В розрізі даного принципу слід вказати, що відповідно до Кодексу етики медіатора Національної асоціації медіаторів України також розглядає принципи незалежності й нейтральності медіатора: «Медіатор має бути незалежним від впливу третіх осіб на процедуру і результат медіації. Медіатор має бути нейтральною особою, яка не є заінтересованою у змісті спору. Медіатор допомагає сторонам конфлікту (спору) налагодити комунікацію, проводити переговори, досягти порозуміння. Медіатор надає сторонам медіації консультації виключно щодо порядку проведення медіації та фіксування її результатів. Медіатор має бути неупередженим у ставленні до сторін, фактів, суджень у конфлікті (спорі), усвідомлено залишаючи осторонь власні стереотипи та власний життєвий досвід. Медіатор не має права оцінювати поведінку та погляди сторін медіації, за винятком явного порушення ними правових та/або етичних норм або порядку проведення медіації [13; 14].

– принцип добровільності. Зміст вказаної засади виходить із того, що як правило, медіація є добровільною. Сторона може відмовитися брати участь у медіації, перервати переговори за своїм бажанням, не погодитися з певним рішенням. Однак медіація може бути обов'язковою, якщо в чинному договорі сторони передбачили її використання у разі спірних ситуацій. За українським законодавством про колективні трудові спори, у випадку розбіжностей між сторонами має бути створена примирна комісія, до роботи в якій у разі потреби залучають посередника, тобто медіація не є обов'язковою. Але якщо в колективній угоді записано, що в разі розбіжностей між сторонами соціально-трудових відносин щодо укладення чи зміни колективного договору вони вдаються до послуг посередника, то залучення медіатора в разі розбіжностей між сторонами стає обов'язковим. У деяких штатах США медіація є обов'язковим етапом досудового залагодження окремих справ, наприклад справ про розлучення [15].

– принцип нейтральності та неупередженості медіатора. Варто погодитись із точкою хору Н.А. Мазаракі, яка пише, що нейтральність медіатора є наріжним каменем медіаційного процесу та гарантує законність і справедливість медіаційної угоди. Водночас зміст поняття нейтральності медіатора не є постійною величиною й залежить від дії багатьох чинників, у тому числі професіоналізму медіатора, обраного стилю медіації, особливостей кожної окремої процедури медіації [14].

– поєднання принципів гласності та конфіденційності. Дотримуючись вказаного принципу медіатор зберігає як конфіденційну всю інформацію, яку він отримав під час проведення медіації. Інформація, яка стала відома медіатору

від однієї сторони, не доводиться до відома іншої без згоди сторони, яка її надала. Конфіденційну інформацію становлять всі відомості, отримані медіатором під час медіації від інших учасників, зокрема щодо їх персональних даних, суті спору між ними, вимог, претензій та інтересів, суті досягнутої ними угоди. Дотримання принципу конфіденційності включається в договір як одна з істотних умов договору, виконання якої гарантується сторонами та медіатором [16]. Своєї черги принцип гласності розгляду трудових спорів є протилежним принципу конфіденційності у процедурі медіації. Принцип гласності при розгляді трудового спору означає його відкритість тобто процесуальні дії сторін перебувають під контролем громадян, присутніх на засіданнях юрисдикційних органів. Вказаний принцип має ефект в спорі винесеного на розгляд юрисдикційного органу, сторона шляхом залучення громадськості психологічно діє на опонента в спорі та на особу, що приймає рішення з метою схилити їх до прийняття бажаного рішення, Також вказаний принцип використовується коли сторона зацікавлена у публічному розгляді спору, сторона має намір прилюдно доказати свою правоту у спорі тощо [12, с. 341].

– принцип територіальності при розгляді трудового спору. Зміст вказаного принципу полягає у тому, що трудові спори за участю медіатора повинні розглядатись за межами підприємства, в рамках якого здійснюють свою трудову діяльність сторони спору.

Висновки. У підсумку представленого наукового дослідження слід узагальнити, що наведене вище коло принципів запровадження інституту медіації при вирішенні трудових спорів в Україні, на нашу думку, досить змістовно та повно відображають специфіку здійснення відповідної діяльності. Разом із тим, необхідно відзначити, що перелік цих відправних начал повинен поступово розширюватись паралельно із подальшим вдосконаленням досліджуваного правового інституту. Переконані, що описані у роботі принципи запровадження інституту медіації обов'язково мають бути закріплені у проекті Закону України «Про медіацію». Це в свою чергу: по-перше, позитивним чином вплине на регулювання відповідної діяльності, по-друге, дозволить покращити практичну діяльність медіаторів; по-третє, зробить медіацію більш зрозумілою для пересічних громадян; по-четверте, створить сприятливе поле для проведення подальших наукових досліджень, присвячених відповідній проблематиці.

Література

1. Грабовська Г. М., Подковенко Т. О. Сучасні способи врегулювання індивідуальних трудових спорів.

Юридичний вісник. Повітряне і космічне право. 2018. № 3. С. 117–123.

2. Проект закону № 3665 «Про медіацію». URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc_34?id=&pf3511=57463&pf35401=369535

3. Рішення Конституційного Суду України від 2 листопада 2004 року №15-рп/2004// Вісник Конституційного Суду України. № 5. 2004. С. 40.

4. Грищук О. В. Людська гідність у праві: філософський аспект : Дис. ... д-ра наук: 12.00.12 2008. 414 с.

5. Калюта А. Б. Адміністративно-юрисдикційна діяльність митних органів України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2007. 198 с.

6. Балабанова Д. О. Теорія криміналізації дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.08 «Кримінальне право і кримінологія; кримінально-виконавче право» ; Одеська національна юридична академія. Одеса, 2007. 200 с.

7. Назарчук Т. В. Менеджмент організацій [Текст]: Навчальний посібник. / Т. В. Назарчук, О. М. Косіюк. К.: "Центр учбової літератури", 2015. 560 с.

8. Конституційне право зарубіжних країн: Навч. посібник / М. С. Горшеньова, К. О. Закоморна, В. О. Ріяка та ін.; За заг. ред. В. О. Ріяки. 2-е вид., допов. і перероб. К.: Юрінком Інтер, 2006. 544 с.

9. Палиенко Н.И. Предмет и задачи энциклопедии права и идея права Академічна юридична думка / Укладачі: І.Б. с пер, Т.І. Бондарук; за заг. ред Ю.С. Шемшученка. Київ : Ін Юре, 1998. 503 с.

10. Добренька Н. В. Загально-соціальне та юридичне розуміння поняття «доцільність». Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія: Право. 2011. Вип. 2. С. 197–201.

11. Баранова Н.М. Етика: навч. посів. / Н.М. Баранова. – Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, 2015. 323 с.

12. Кабанець В. О. Медіація (посередництво), як альтернативний спосіб вирішення трудового спору / В. О. Кабанець // Форум права. 2011. № 4. С. 340-342.

13. Кодекс етики медіатора Національної асоціації медіаторів України, затверджений рішенням Загальних зборів ГО «Національна асоціація медіаторів України» від 7 грудня 2017 р., протокол № 1. URL: <http://namu.com.ua/ua/info/mediatorsethicalcode/>.

14. Мазаракі Н.А. Принцип нейтральності медіатора. Юридичний бюллетень. 2018. № 7. С. 85-91.

15. Гірник А. М. Основи конфліктології. Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2010. 222 с.

16. Київський центр медіації / Офіційний веб-сайт URL: <https://www.kyivcm.com/services>

Анотація

Лях І. О. До характеристики принципів запровадження медіації під час вирішення трудових спорів в Україні. – Стаття.

У статті, на основі аналізу наукових поглядів вчених, виокремлено та охарактеризовано принципи запровадження медіації при вирішенні трудових спорів в Україні. Наголошено, що описані у роботі принципи запровадження інституту медіації обов'язково мають бути закріплені у проекті Закону України «Про медіацію». Це в свою чергу: по-перше, позитивним чином вплине на регулювання відповідної діяльності, по-друге, дозволить покращити практичну діяльність медіаторів; по-третє, зробить медіацію більш зрозумілою для пересічних громадян; по-четверте, створить сприятливе поле для проведення подальших наукових досліджень, присвячених відповідній проблематиці.

Ключові слова: принципи, загальноправові принципи, спеціальні принципи, вирішення трудових спорів.

Аннотация

Лях И. А. К характеристике принципов введения медиации при разрешении трудовых споров в Украине. – Статья.

В статье на основе анализа научных взглядов ученых, выделены и охарактеризованы принципы введения медиации при разрешении трудовых споров в Украине. Отмечено, что описанные в работе принципы введения института медиации обязательно должны быть закреплены в проекте Закона Украины «О медиации». Это в свою очередь: во-первых, положительным образом повлияет на регулирование соответствующей деятельности, во-вторых, позволит улучшить практическую деятельность медиаторов; в-третьих, сделает медиации более понятной для рядовых граждан; в-четвертых, создаст благоприятное поле для проведения дальнейших научных исследований, посвященных соответствующей проблематике.

Ключевые слова: принципы, общеправовые принципы, специальные принципы, разрешения трудовых споров.

Summary

Lyakh I. O. To characterize the principles of introduction of mediation in resolving labor disputes in Ukraine. – Article.

In the article, based on the analysis of scientific views of scientists, the principles of introduction of mediation in resolving labor disputes in Ukraine are singled out and characterized. It was emphasized that the principles of introduction of the institute of mediation described in the work must be enshrined in the draft Law of Ukraine “On Mediation”. This in turn: firstly, will have a positive effect on the regulation of relevant activities, and secondly, will improve the practical activities of mediators; third, it will make mediation more understandable to ordinary citizens; fourth, will create a favorable field for further research on relevant issues.

Key words: principles, general legal principles, special principles, settlement of labor disputes.