

**Володимир Ярославович БУРАК,**

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри соціального права
Львівського національного університету імені Івана Франка,
burakuj@yahoo.com

УДК 349.22

АЛЬТЕРНАТИВНИМ СПОСОБАМ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ НЕОБХІДНЕ ЗАКОНОДАВЧЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Розглянуто проблему законодавчого закріплення можливості застосування альтернативних способів вирішення трудових спорів. Альтернативні способи вирішення трудових спорів визначені як сукупність не заборонених законом процедур, спрямованих на мирне врегулювання суперечностей між сторонами на основі узгодження їхніх позицій та інтересів, які здійснюються самими сторонами конфлікту або із залученням інших осіб, для вироблення взаємоприйняттого рішення, що задовольняє інтереси кожної з них і має на меті врегулювання конфлікту. Досліджено переваги застосування альтернативних способів вирішення трудових спорів. Акцентовано увагу на договірному порядку застосування альтернативних способів та можливостей залучення незалежного посередника з метою сприяння сторонам для вирішення трудового спору. Виділяються такі альтернативні способи вирішення трудових спорів: безпосередні переговори, примирення шляхом узгоджувальних процедур, посередництво, третейські процедури. Даються визначення кожного способу альтернативного вирішення трудових спорів, а також їх правові ознаки. Аналізуються міжнародні правові акти, які передбачають застосування альтернативних способів вирішення трудових спорів. Зроблено висновок про те, що частина альтернативних способів вирішення трудових спорів регулюється чинним

© Бурак В. Я., 2017



законодавством, зокрема Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Досліджена можливість застосування окремих альтернативних способів з метою вирішення індивідуальних трудових спорів. Запропоновано внести відповідні зміни до проекту Трудового кодексу України. З метою підвищення ефективності застосування альтернативних способів вирішення трудових спорів запропоновано відповідні зміни до Цивільного процесуального кодексу та Закону «Про виконавче провадження» щодо можливості запровадження в Україні альтернативних способів вирішення трудових спорів. Пропонується врегулювати можливість застосування альтернативних способів вирішення трудових спорів на локальному рівні в колективному або трудовому договорі.

Ключові слова: захист трудових прав, трудові спори, альтернативні способи вирішення спорів, посередництво, медіація, примирення, третейські процедури.

Проблема вирішення трудових спорів з метою захисту трудових прав працівників є актуальною в умовах економічної кризи, коли посилюється тиск роботодавців на права працівників.

Захист трудових прав працівників досліджується в основному з точки зору вирішення трудових спорів. У той же час альтернативні способи вирішення трудових спорів у літературі майже не досліджуються. Це викликано, зокрема, відсутністю законодавчого регулювання зазначених способів вирішення трудових спорів.

Завданням статті є дослідити основні риси альтернативних способів вирішення трудових спорів і сформулювати пропозиції їх законодавчого закріплення.

Під трудовими спорами в літературі розуміють неврегульовані в результаті взаємних переговорів розбіжності між суб'єктами трудових правовідносин, які виникають з приводу застосування трудового законодавства або встановлення чи зміни умов праці [1, с. 12].

Трудові спори можуть вирішуватися як у судовому порядку, так і в позасудовому порядку. У позасудовому порядку останнім часом набувають поширення примирні процедури з вирішення трудових спорів, серед яких варто відзначити так звані «альтернативні способи вирішення трудових спорів».

У науковій літературі нарівні із терміном «альтернативні способи вирішення трудових спорів» застосовують термін «відновне правосуддя». У світовій практиці альтернативні способи набувають усе більшого значення при вирішенні спорів у сфері трудових правовідносин. В Україні деякі із способів такого альтернативного правосуддя навіть отримали законодавче закріплення у врегулюванні колективних трудових спорів (конфліктів).

Альтернативні способи вирішення трудових спорів у науковій літературі визначають як сукупність не заборонених законом процедур,



спрямованих на мирне врегулювання суперечностей між сторонами на основі узгодження їхніх позицій та інтересів, які здійснюються самими сторонами конфлікту або з залученням інших осіб, для вироблення взаємоприйняттого рішення, що задовольняє інтереси кожної з них і має на меті врегулювання конфлікту [2, с. 65].

Світовий досвід свідчить, що альтернативні способи вирішення спорів поряд із судовим порядком вирішення спорів є цілком реальним і життєздатним механізмом врегулювання конфлікту [3, с. 4–7]. Альтернативними визнаються лише такі способи, які мають консенсуальний характер і обов'язково передбачають участь нейтральних, незалежних осіб у розв'язанні суперечки.

Альтернативні способи вирішення спорів передбачають зазвичай можливість врегулювання суперечностей самими сторонами трудового спору шляхом ухвалення спільного рішення.

Особливістю і перевагою альтернативних способів є те, що сторони, зможуть самостійно прийняти рішення з метою урегулювання спору або ж залучити для допомоги третю особу, уповноваживши її виробити прийнятний варіант рішення, яке буде для обох сторін обов'язковим. В умовах європейської інтеграції Україна взяла на себе зобов'язання впроваджувати стандарти Європейського Союзу в національне законодавство, в тому числі і в механізми захисту трудових прав працівників.

Міжнародне і європейське законодавство пропонує такі альтернативні способи вирішення трудових спорів:

- безпосередні переговори;
- примирення шляхом узгоджувальних процедур;
- посередництво;
- третейські процедури.

Особливістю застосування процедур альтернативного вирішення трудових спорів є те, що застосування якоїсь однієї із процедур не виключає можливості використання іншого варіанта вирішення трудового спору. Наприклад, Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачає можливість залучення незалежного посередника на будь-якій стадії вирішення колективного трудового спору [4].

Держава не може залишатись осторонь цих процесів і повинна на законодавчому рівні визначити принаймні основні правила застосування альтернативних способів вирішення трудових спорів. На жаль, до цього часу прийняття відповідних законодавчих актів так і не ухвалено.

Найбільш доступним та економічно вигідним способом вирішення трудових спорів є переговори сторін трудового спору.

Конвенція МОП 1981 року «Про сприяння колективним переговорам» № 154 подає визначення поняття *колективні переговори*. Такими, зокрема вважаються всі переговори, що проводяться між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями



роботодавців, з одного боку, та однією чи кількома організаціями працівників — з другого, задля:

- а) визначення умов праці й зайнятості; та (або)
- б) регулювання відносин між роботодавцями й працівниками; та/або
- в) регулювання відносин між роботодавцями чи їхніми організаціями та організацією чи організаціями працівників [5].

Чинне трудове законодавство і проект Трудового кодексу передбачають можливість застосування переговорів і при вирішенні індивідуальних трудових спорів. Зокрема ст. 224 КЗпП України зобов'язує сторони індивідуального трудового спору перед зверненням до комісії по трудових спорах самостійно або за участю профспілкової організації врегулювати суперечності при безпосередніх переговорах. А Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» покладає обов'язок на сторони впродовж примирних процедур і під час проведення страйку проводити переговори з метою вирішення колективного трудового спору.

Ще одним способом вирішення трудових спорів є примирення сторін трудового спору шляхом узгоджувальних процедур.

Примирення — це такий спосіб вирішення трудового спору, який полягає у пошуку взаємоприйнятної для сторін рішення шляхом переговорів, посередництва, погодження чи іншої процедури. Воно є ефективним засобом досягнення компромісу між сторонами в разі належного використання всіх можливостей, які не забороні законодавством.

За результатами примирення сторони, як правило, укладають окремих договір.

На сьогодні нормативною підставою застосування примирення є хіба що Закон України «Про соціальний діалог в Україні» та Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Використання примирення при вирішенні колективних трудових спорів також продиктовано міжнародними правовими нормами, зокрема рекомендацією МОП № 92 (1951) «Про добровільне примирення і арбітраж» [6].

Ще одним видом альтернативних способів вирішення трудових спорів є посередництво (медіація).

Медіація як спосіб вирішення трудового спору передбачає добровільний порядок їх вирішення шляхом проведення переговорів між сторонами спору за допомогою одного або декількох посередників (медіаторів) з метою досягнення ними взаємоприйнятної рішення про врегулювання спірних відносин.

Щодо застосування медіації існує декілька міжнародних актів. Серед них можна виділити Директиву 2008/52/ЄС Європейського парламенту та Ради від 21 травня 2008 р. «Про деякі аспекти медіації у цивільних та господарських правовідносинах» [7], Рекомендації Ради Європи R № (2002) 10 «Про медіацію в цивільних справах» від 18 ве-



ресня 2002 р. [8], Рекомендації Ради Європи № R (98) 1 «Щодо медіації в сімейних справах» від 21 січня 1998 р. [9].

Вітчизняним законодавством використання посередництва у вирішенні трудових спорів на сьогодні передбачено лише щодо колективних трудових конфліктів. Уже відомий нам Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачив можливість залучення незалежного посередника з метою врегулювання колективного трудового спору. Також наказом Національної комісії посередництва і примирення від 18 листопада 2008 р. № 133 затверджено Положення про посередника [10].

Процедура медіації вибудовується на засадах добровільної участі, рівності, самовизначення та співробітництва сторін медіації, незалежності, нейтральності та толерантності медіатора, конфіденційності інформації щодо самої медіації.

Процедуру медіації зазвичай ініціюють сторони трудового спору, хоч такий варіант врегулювання конфлікту може запропонувати орган, у провадженні якого перебуває відповідна справа.

Процедура медіації завершується укладенням медіаційної угоди про врегулювання спору. Якщо медіація застосовувалася у процесі судового розгляду спору, то вона завершується укладенням мирової угоди.

Медіаційна угода укладається в письмовій формі, підписується сторонами, медіатором та представниками сторін. У ній зазначається спільне рішення сторін щодо врегулювання конфлікту між ними та/або зобов'язання щодо форми та порядку усунення завданої конфліктом шкоди, якщо така є наявною.

Розвиток інституту медіації в Україні та її запровадження у сферу врегулювання трудових спорів потребує виконання багатьох завдань, серед яких найважливішим є, безперечно, надання цьому способу вирішення трудових спорів легітимного характеру, тобто на часі є ухвалення Закону України «Про медіацію».

Це сприятиме застосуванню медіації в якості альтернативного способу вирішення трудових спорів, а також може стати початком запровадження елементів медіації в судову процедуру їх врегулювання. Якщо на майбутнє надати медіаційній угоді юридичної сили, то вона може бути також і підставою для відкриття виконавчого провадження. Варто зазначити, що у Верховній Раді зареєстровано декілька проектів законів «Про медіацію».

Ідея запровадження медіації критикується адвокатами як така, що порушує верховенство права. Висловлюються думки, що медіація в адміністративних, а також у кримінальних справах, не може бути застосована. Вона може існувати лише як соціальний проект [11].

Застосування медіації дає можливість сторонам спору самостійно виробити взаємоприйнятне рішення.

Медіація може бути проведена в разі виникнення конфлікту (спору) як до звернення до суду (третейського суду), так і під час або після судового чи третейського провадження, в тому числі під час вико-



навчого провадження. Сторони можуть обумовити в договорі можливість вирішення спорів, або деяких із них шляхом проведення медіації (медіаційне застереження). У той же час наявність медіаційного застереження в договорі не є перешкодою для звернення в суд або третейський суд. Тобто право на судовий захист порушених прав та оспорюваних інтересів не порушується. Оскільки сторони взяли на себе відповідне зобов'язання в договорі, то такі зобов'язання повинні бути виконані у спосіб, передбачений договором. І лише після цього сторона може звернутися до суду чи третейського суду.

Законодавством необхідно урегулювати механізм запровадження медіації. Зокрема це повинен регулювати Цивільний процесуальний кодекс України, а також Закон України «Про виконавче провадження» стосовно можливості застосування медіації під час виконавчого провадження. У цій частині потрібно внести відповідні зміни до Цивільного процесуального кодексу України, а також до Закону України «Про виконавче провадження» [12].

Ще одним альтернативним способом вирішення трудових спорів є третейські процедури.

Суть третейської процедури під час вирішення трудових спорів полягає у тому, що сторони передають його вирішення на розгляд спеціально утвореного органу. Таким органом у відповідності із Законом «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» виступає трудовий арбітраж, а в індивідуальних трудових спорах — комісія з трудових спорів.

Також диспозиція ст. 17 Цивільного кодексу України передбачає право сторін передати спір на розгляд третейського суду. Що стосується трудових спорів, то Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» також встановлює можливість вирішення спору трудовим арбітражем.

Третейські органи за юридичною природою є своєрідними позасудовими формуваннями, що утворюються згідно з чинним законодавством для вирішення трудових спорів за дорученням самих сторін трудового спору.

Проект Трудового кодексу України в частині захисту трудових прав працівників та вирішення трудових спорів не містить норм, які б передбачали можливість застосування альтернативних способів вирішення трудових спорів [13].

Відповідно до ст. 381 проекту Трудового кодексу України індивідуальні трудові спори розглядаються судами, а також комісіями з трудових спорів. З метою забезпечення права працівника на вирішення трудового спору за допомогою альтернативних способів пропонується доповнити зазначену статтю частиною третьою такого змісту: «За бажанням сторін або за ініціативою органу, у провадженні якого перебуває відповідна справа, до участі у розгляді індивідуального трудового спору на будь-якій його стадії може бути залучено незалежного посередника (медіатора). Порядок його залучення регулюється законом і угодою між сторонами спору.



У колективному, трудовому договорі може передбачатися положення, згідно з яким трудові спори підлягають врегулюванню шляхом примирних процедур до їх судового розгляду» .

І відповідно у гл. 2 кн. 9 проекту Трудового кодексу України передбачити серед примирних процедур можливість застосування альтернативних способів вирішення трудових спорів, а саме: примирення, посередництво і третейські процедури.

Зазначення в колективному чи трудовому договорі так званого арбітражного застереження про можливість застосування процедур примирення чи медіації під час вирішення індивідуальних трудових спорів не позбавляє права сторін трудового спору звернення до суду. Така умова після вписання її до змісту трудового договору стає обов'язковою для сторін, і вони зобов'язані при виникненні трудового спору про право виконати її, тобто застосувати альтернативні способи вирішення спору. Очевидно, що таке арбітражне застереження у трудовому договорі не означатиме відмову сторін від звернення до суду за вирішенням трудового спору.

Запровадження альтернативних способів вирішення трудових спорів можливе при умові внесення відповідних змін також і до Цивільного процесуального кодексу України, і Закону України «Про виконавче провадження».

Отже, запровадження альтернативних способів вирішення трудових спорів потребує комплексного рішення. У першу чергу, необхідно внести відповідні зміни до проекту Трудового кодексу України, а також до відповідних законів, які регулюють порядок вирішення трудових спорів і виконання рішень по таких спорах. Також є необхідність у прийнятті Закону України «Про медіацію», яким врегулювати порядок запровадження медіаційної процедури вирішення трудових спорів.

Список використаних джерел

1. Бурак В. Я. Трудові спори: порядок їх вирішення в Україні. К. : Т-во «Знання», КОО, 2003. 382 с.
2. Альтернативні способи вирішення трудових спорів / В. Я. Бурак, А. В. Кулачок-Тітова, П. Д. Пилипенко, Н. І. Чудик-Білоусова ; під ред. У. Гельманна, П. Д. Пилипенка. Хмельницький : Хмельницький університет управління та права, 2015. 172 с.
3. Паладій М., Шевелева Т. Не хочете вирішувати конфлікт у суді — зверніться до медіатора // Інтелектуальна власність. 2006. № 12. С. 4–7.
4. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР / Верховна Рада України. Законодавство України. URL : <https://goo.gl/aqdxav>.
5. Про сприяння колективним переговорам : Конвенція МОП № 154 від 19.06.1981 р. // Офіційний вісник України. 2007. № 63. Ст. 2490.
6. Щодо добровільного примирення та арбітражу : Рекомендація МОП № 92 від 29.06.1951 р. / Верховна Рада України. Законодавство України. URL : <https://goo.gl/wXw2W>.
7. Про деякі аспекти медіації у цивільних та господарських правовідносинах : Директива 2008/52/ЄС Європейського Парламенту та Ради від



- 21.05.2008 р. / Верховна Рада України. Законодавство України. URL : <https://goo.gl/Qvo9Lv>.
8. Про медіацію в цивільних справах : Рекомендації Ради Європи Rec(2002)10 від 18.09.2002 р / Council of Europe. URL : <https://goo.gl/RHUZYh>.
 9. Щодо медіації в сімейних справах : Рекомендації Ради Європи № R (98) 1 від 21.01.1998 р. / Верховний Суд України. URL : <https://goo.gl/UydFgf>.
 10. Положення про посередника : затв. наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 р. № 133 / Національна служба посередництва і примирення. URL : <https://goo.gl/JyzQTn>.
 11. *Покотило І.* Медіація як система обмеження принципу верховенства права [17:17, 21.12.15] / ЛІГА:ЗАКОН. URL : <https://goo.gl/1yRAar>.
 12. *Бурак В.* В Україні вкотре хочуть узаконити проведення медіації [13:04, 24.12.15] / Политические Известия в Украине. URL : <https://goo.gl/NZZqyz>.
 13. Проект Трудового кодексу України : проект Закону України № 1658 від 27.12.2014 р., доопрацьований 20.05.2015 р. / Верховна Рада України. URL : <https://goo.gl/RngRf8>.

Надійшла до редакції 10.06.2017

Бурак В. Я. Альтернативним способам разрешения трудовых споров необходимо законодательное обеспечение

Рассмотрена проблема законодательного закрепления возможности применения альтернативных способов разрешения трудовых споров. Альтернативные способы разрешения трудовых споров определены как совокупность не запрещенных законом процедур, направленных на мирное урегулирование противоречий между сторонами на основе согласования их позиций и интересов, которые осуществляются самими сторонами конфликта или привлечением других лиц, для выработки взаимоприемлемого решения, удовлетворяющего интересы каждой из них и имеет целью урегулирования конфликта. Исследовано преимущества применения альтернативных способов разрешения трудовых споров. Акцентировано внимание на договорном порядке применения альтернативных способов и возможностей привлечения независимого посредника с целью содействия сторонам для разрешения трудового спора. Выделяются следующие альтернативные способы разрешения трудовых споров: непосредственные переговоры, примирения путем согласительных процедур, посредничество, третейские процедуры. Даются определения каждого способа альтернативного разрешения трудовых споров, а также их правовые признаки. Анализируются международные правовые акты, предусматривающие применение альтернативных способов разрешения трудовых споров. Сделан вывод о том, что часть альтернативных способов разрешения трудовых споров регулируется действующим законодательством, в частности, Законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)». Исследована возможность применения отдельных альтернативных способов с целью решения индивидуальных трудовых споров. Предложено внести соответствующие изменения в проект Трудового кодекса Украины. С целью повышения эффективности применения альтернативных способов разрешения трудовых споров предложены соответствующие изменения в Гражданский процессуальный кодекс и Закон «Об исполнительном производстве» относительно возможности внедрения



в Украине альтернативных способов разрешения трудовых споров. Предлагается урегулировать возможность применения альтернативных способов разрешения трудовых споров на локальном уровне в коллективном или трудовом договоре.

Ключевые слова: защита трудовых прав, трудовые споры, альтернативные способы разрешения споров, посредничество, медиация, примирение, третейские процедуры.

Burak, V. Ya. Alternative Ways of Labor Disputes Resolution Require Legislative Support

The article deals with the problem of legislative consolidation of the possibility of using alternative ways of labour disputes resolution. Alternative ways of labour disputes resolution are defined as a set of not prohibited by law procedures aimed at peaceful settlement of contradictions between the parties on the basis of the coordination of their positions and interests that are undertaken by the parties to the conflict or with the involvement of other persons to develop a mutually acceptable solution that satisfies the interests of each of them and aims to resolve the conflict. The advantages of using alternative ways of labour disputes resolution are explored. The emphasis is placed on the contractual use of alternative methods, as well as the possibilities of engaging an independent mediator in order to assist the parties in resolving a labour dispute. The author identifies the following alternative ways of labour disputes resolution: direct negotiations; reconciliation through conciliation procedures; mediation; arbitration procedures. Definition of each method of alternative solution of labour disputes, as well as their legal characteristics have been provided. International legal acts, which provide for the use of alternative ways of resolving labour disputes are analyzed. It is concluded that part of alternative ways of resolving labour disputes is regulated by the current legislation, in particular, the law «On the procedure for resolving collective labour disputes «conflicts». The possibility of using separate alternative methods for the solution of individual labour disputes is explored. It is proposed to make appropriate amendments to the draft of the Labour Code of Ukraine. In order to increase the effectiveness of the use of alternative ways of resolving labour disputes, appropriate amendments to the Civil Procedural Code and the Law «On Enforcement Proceedings» have been proposed regarding the possibility of introducing alternative ways of resolving labour disputes in Ukraine. The author proposes to regulate the possibility of using alternative ways of resolving labour disputes at the local level in a collective or employment contract.

Keywords: protection of labour rights, labour disputes, alternative methods of dispute resolution, intercession, mediation, reconciliation, arbitration procedures.

