

**ДО ПИТАННЯ ПРО МІСЦЕ МЕДІАЦІЇ В МЕХАНІЗМІ
ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ
PLACE OF MEDIATION IN THE MECHANISM OF EMPLOYEES'
LABOR RIGHTS PROTECTION**

**Бойко В.Б., к.ю.н., суддя у відставці,
старший викладач кафедри правосуддя,
Сумський національний аграрний університет**

У статті аналізується сучасний стан захисту трудових прав працівників в Україні, теоретичні підходи до визначення механізму захисту.

Зокрема, автором обґрунтовується, що охорона трудових прав працівників належить як до головних категорій, так і до головних завдань трудового права. Наразі зміст таких понять як «захист», «форма захисту», «способи судового захисту», «медіація», а також їх співвідношення є дискусійними та такими, що не мають чіткого законодавчого визначення. Сформувалися декілька груп поглядів на поняття «форма захисту» трудових прав працівників, а також щодо місця медіації в механізмі захисту трудових прав працівників.

Дану проблему поглиблює і те, що в чинному законодавстві терміни «охорона», «захист», «форма захисту», «способи судового захисту» нерідко вживаються поруч. Відсутність єдиного підходу до визначення згаданих термінів, розуміння цих термінів негативно впливає на правозастосування, ефективний захист своїх прав та інтересів суб'єктами трудових правовідносин.

Автор статті вважає, що під формою захисту трудових прав працівників слід розуміти діяльність уповноважених на те суб'єктів, що відбувається у визначеному законом порядку, з вчиненням дій або прийняттям актів, які припиняють порушення трудових прав працівників, відновлюють їх або

створюють умови для реалізації цих прав.

Робиться висновок про те, що на сьогоднішній день найбільш ефективною формою захисту трудових прав працівників є судова форма захисту. Вказується на основні проблеми судового захисту трудових прав працівників в сучасних умовах.

Вносяться пропозиції про те, що з метою ефективного захисту трудових прав працівників необхідно поєднувати переваги судової форми захисту з можливостями досудової форми захисту.

Автор визначає медіацію як альтернативну форму вирішення конфлікту з участю незацікавленої особи - медіатора, який допомагає сторонам виробити певну угоду щодо предмету спору. З урахуванням особливостей вирішення індивідуального трудового спору за допомогою медіатора, пропонується віднести медіації до досудової форми захисту трудових прав працівників або ж (за іншою класифікацією) до неюрисдикційної форми захисту трудових прав працівників.

Ключові слова: трудові права, право на захист, охорона трудових прав, форми та способи захисту трудових прав, медіація.

The article analyzes the current state of employees' labor rights protection in Ukraine as well as the theoretical approaches to the definition of the mechanism of protection.

In particular, the author substantiates that the protection of employees' labor rights belongs both to the main categories and the main tasks of labor law. Now the content of such concepts as "protection", "type of protection", "judicial remedies", "mediation", as well as their ratio are being discussed, thus they do not have a clear legislative definition. Several groups of views on the concept of employees' labor rights "type of protection", as well as the place of mediation in the mechanism of employees' labor rights protection, have been formed.

This problem aggravates the fact that in the current legislation, the terms "protection", "defense", "type of protection", "judicial remedies" are often used side

by side. The lack of a single approach to the definition of these terms and their understanding negatively affects enforcement as well as effective protection of rights and interests by the subjects of labor relations.

The author believes that under the type of employees' labor rights protection it is necessary to understand the activity of authorized subjects that occurs under the law, followed by the actions or adoption of acts that terminate the violation of employees' labor rights, restore them or create conditions for the exercise of these rights.

The author arrives at the conclusion that today the most effective form of employees' labor rights protection is a judicial remedy. He highlights the main problems of judicial remedies concerning employees' rights protection in modern conditions.

Proposals are made that in order to effectively protect employees' labor rights, it is necessary to combine the benefits of a judicial remedy type with the possibilities of pre-trial type of protection.

The author defines mediation as an alternative conflict resolution form of an uninterested person – a mediator who helps parties to reach a certain agreement on the subject of the dispute. Taking into account the peculiarities of solving an individual labor dispute using the help of a mediator, it is proposed to include mediation to the pre-trial type of employees' labor rights protection or (according to another classification) to the non-legal type of employees' labor rights protection.

Key words: labor rights, right of defense, protection of labor rights, forms and ways of labor rights protection, mediation.

Постановка проблеми. Конституція України визнає право працівників на індивідуальні та колективні трудові спори з використанням встановлених законом процедур їх вирішення та способів захисту трудових прав. Одночасно Основний Закон зобов'язує державу захищати гарантовані законодавством права та свободи, проте ці важливі конституційні гарантії не автоматично реалізуються в конкретних трудових правовідносинах. В нинішній складній

економічній ситуації працівники не завжди ризикують вступати в конфлікт з роботодавцем, від якого знаходяться в безпосередній залежності.

Інтереси роботодавця та найманого ним працівника не завжди збігаються, відтак можливе виникнення конфлікту інтересів на будь-якій стадії існування трудових правовідносин. А це, в свою чергу, призводить до виникнення трудових спорів (конфліктів).

З розвитком ринкових відносин наприкінці ХХ ст. - на початку ХХІ ст. на теренах колишнього СРСР та України зокрема з'явилися негативні тенденції, такі як зростання порушень трудових прав працівників (незаконні звільнення, не виплата заробітної плати, тощо), послаблення їх судового захисту. Зросла і кількість трудових спорів в судах. З'явилися нові складні категорії справ: про стягнення гарантованих законодавством виплат, про поновлення на роботі державних службовців, співробітників ОВС та прокуратури, про спонукання до укладення трудового договору та інш.

Глибокі соціально-економічні реформи в Україні потребують постійного наукового осмислення та систематичного коригування. Сформульовані та закріплені в Конституції України [1] положення фундаментального характеру поки що не знайшли належного втілення в діючому трудовому законодавстві України, тому захист індивідуальних та колективних трудових прав працівників в сучасних умовах демократизації суспільства набуває все більшого значення.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання стосовно захисту трудових прав працівників та його юридичних форм свого часу були предметом досліджень таких вчених як В.М. Андріїва, Н.Б. Болотіної, В.Я. Бурака, С.Я. Вавженчука, Н.В. Дараганової, С.І. Запари, І.В. Лагутіної, М.В. Лушнікової, А.Р. Мацюка, П.Д. Пилипенка, П.М. Рабіновича, В.Г. Ротаня, О.Ф. Скакун, В.М. Скобелкіна, О.В. Смирнова, О.Є. Соніна, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, В.І. Щербини та інших вчених. Певні спроби адаптувати українське законодавство з міжнародними нормативно-правовими актами, які закріплюють міжнародні стандарти в сфері праці, ще не означає, що такі

права дійсно реалізовано на практиці. У вітчизняній науці трудового права недостатньо досліджень щодо правового регулювання примирних процедур при вирішенні трудових спорів.

Мета даної статті полягає в тому, щоб на підставі аналізу наукової літератури, з урахуванням досягнень науки трудового права, узагальнення правозастосовної практики з'ясувати основні проблеми судового захисту трудових прав працівників, визначити правові аспекти вдосконалення цього захисту, виробити пропозиції щодо усунення суперечностей, надати тлумачення таких понять як «захист», «форми захисту», «способи судового захисту», «медіація».

Виклад основного матеріалу. Загальновизнаним є той факт, що внаслідок суб'єктного складу учасників, гостроти конфлікту, специфіки доказування, неоднозначного застосування норм права справи, що виникають з трудових правовідносин, відносяться до справ з підвищеною складністю.

Трудовий спір можна визначити як неврегульовані розбіжності між суб'єктами трудового права, що надійшли на розгляд юрисдикційного органу, та з приводу яких цей уповноважений орган має прийняти юридично обов'язкове для сторін рішення. Виникненню трудового спору зазвичай передують порушення трудових або соціальних прав працівників, яке і є безпосередньою причиною виникнення спору.

Вчені-правники а також юристи-практики стурбовані проблемою захисту трудових прав працівників та докладають зусиль для її вирішення. Нажаль в чинному КЗпП України відсутній спеціальний розділ або ж навіть глава, що присвячені захисту та охороні трудових прав працівників, не закріплені, зокрема, такі поняття як «спосіб захисту», «форма захисту», «самозахист», «медіація», тощо. Саме під кутом зору Конвенцій МОП, вивчення механізмів захисту та охорони трудових прав працівників, виникає необхідність дослідження проблеми діючого порядку вирішення трудових спорів.

Проблема реалізації та охорони трудових прав працівників стає досить гострою, тому необхідно знайти більш ефективні форми і способи захисту

трудових прав.

Розглядаючи систему гарантій прав, свобод та обов'язків людини і громадянина в демократичній державі, О.Ф. Скакун зазначала, що механізм реалізації прав людини включає заходи, спроможні створити умови для реалізації прав і свобод людини; механізм охорони – заходи з профілактики правопорушень для утвердження правомірної поведінки особи, механізм захисту - заходи, що призводять до відновлення порушених прав неправомірними діями і відповідальності особи, яка вчинила ці правопорушення [2, с. 187–196].

В науковій літературі форма захисту розглядається як вид юридичної діяльності, в якій протікають охоронні правовідносини з приводу трудового права. При цьому Т.А. Нестерова виділяє чотири форми захисту (судова, управлінська, суспільна та безпосередня) [3, с.54]. В свою чергу, Г.П. Тимченко зазначає, що форми захисту - це такі процесуальні форми, які забезпечують реалізацію права на захист. У процесуальних формах вирішуються юридичні справи, що, у свою чергу, передбачає певну процедуру (порядок) реалізації зацікавленими особами права на захист і судовими органами - юрисдикційних повноважень. Цим пояснюється наявність цивільно-судових, кримінально-судових та адміністративно-судових форм захисту і процедур [4, с. 14]. С.Я. Вавженчук в своєму монографічному дослідженні зазначає, що правові форми, способи, заходи й засоби захисту слід відмежовувати від трудових форм, способів, заходів й засобів захисту. Перші є більш широкими, адже включають не лише трудові, а й конституційні форми, способи, заходи й засоби захисту. Поклавши в основу суб'єктивний критерій, автор виділяє такі види захисту трудових прав: а) державний (судовий та адміністративний, тобто діяльність органів, уповноважених на здійснення нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства, – галузеві органи і прокуратура); б) недержавний (самозахист оперативного характеру); в) захист третейськими судами (Трудовий Арбітраж); г) захист колективними утвореннями (профспілками, КТС); д) посередницький

(Примирна комісія) й е) міжнародний захист трудових прав. [5, с. 461]

Як бачимо, науковці так і не дійшли згоди у визначенні форми захисту та класифікації таких форм. Наприклад, А.О. Падалка пропонує розглядати дві основні форми захисту: державну та недержавну. Кожна з них матиме власну структуру та певні види [6].

Р.С. Харчук вважає, що загальновизнаним у науці є розподіл всіх форм захисту права, з урахуванням особливостей суб'єкта застосування засобів захисту до правопорушника, на дві основні форми – юрисдикційну і неюрисдикційну, що, у свою чергу, у повній мірі можливо застосовувати також і у сфері захисту трудових прав працівників. Тобто всі встановлені форми захисту трудових прав працівників доцільно розподілити на дві основні – юрисдикційну і неюрисдикційну. При цьому під юрисдикційною формою захисту трудових прав слід розуміти сукупність правових заходів у межах діяльності органів державної влади і місцевого самоврядування, а також громадських об'єднань по відновленню незаконно та безпідставно порушеного чи обмеженого трудового права, яка здійснюється в рамках встановлених законом процедур, результатом якої є рішення по суті. Під неюрисдикційною формою захисту трудових прав слід розуміти сукупність засобів безпосередньо уповноважених осіб (самостійний захист), тобто працівника чи уповноваженої ним особи на представництво його інтересів, по відновленню (підтвердженню) порушеного (оскарженого) трудового права без звернення за допомогою до компетентних органів і організацій. У свою чергу, з урахуванням особливостей правового регулювання захисту трудових прав працівників, юрисдикційну форму захисту трудових прав доцільно ще розділити на судову і не судову (особливу (в порядку підлеглості), виробничу (КТС, Трудовий арбітраж, Примирна комісія) і громадську) [7, с. 1073–1074].

Такої точки зору дотримується і С.Я. Вавженчук. Він пропонує виокремлювати дві форми захисту конституційних трудових прав – юрисдикційну й неюрисдикційну з урахуванням того, чи вправі уповноважена особа реалізувати державний примус щодо правопорушника.

У даному випадку основним критерієм класифікації форм захисту прав виступає можливість реалізувати державний примус, тобто наявність юрисдикційних повноважень [5, с. 253]. Це важливе зауваження, оскільки в теорії трудового права зустрічаються й інші критерії класифікації.

Наведене вище дозволяє сформулювати наступне визначення. Під формою захисту трудових прав працівників слід розуміти діяльність уповноважених на те суб'єктів, що відбувається у визначеному законом порядку, з вчиненням дій або прийняттям актів, які припиняють порушення трудових прав працівників, відновлюють їх або створюють умови для реалізації цих прав.

Одним із основних завдань держави в період проведення соціально-економічних реформ є належне забезпечення державного захисту трудових прав працівників. Державний захист трудових прав громадян включає в себе нормативно-правове закріплення трудових прав та державний нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства. При цьому нагляду та контролю притаманна так би мовити подвійна функція. З одного боку, держава в особі уповноважених державних органів здійснює контроль за захистом трудових прав, з іншого - держава контролює якість виконання функцій щодо нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства уповноваженими на те суб'єктами.

З огляду на означене треба розглядати реалізацію державного захисту трудових прав працівників у трьох основних напрямках: по-перше, в законотворчій діяльності; по-друге, в діяльності безпосередньо державних суб'єктів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства; по-третє, в діяльності судових органів у сфері захисту трудових прав.

Судовий захист розглядається як одна із найбільш поширених і досконалих форм захисту суб'єктивних прав особи. Вважається, що ця форма захисту прав характеризується такими перевагами: 1) поширюється на необмежене коло осіб; 2) під судовий захист підпадають усі без виключення права і свободи особи: як прямо закріплені Конституцією України і чинним

законодавством, так і такі, що не передбачені законом, але не суперечать йому; 3) судовий захист здійснює спеціальний орган - суд, утворений виключно для розгляду спорів про право; 4) суд розглядає і вирішує вимоги, заявлені зацікавленими особами, на підставі чинного законодавства; 5) обставини справи досліджуються в межах цивільної процесуальної форми, яка гарантує законність й обґрунтованість вирішення справи; 6) захист здійснює безсторонній суддя; 7) розгляд справи відбувається за активною участю сторін по справі та інших зацікавлених осіб, що значно підвищує ефективність процедури розгляду. Судова форма захисту права вважається найбільш пристосованою для вирішення складних і спірних правових питань, оскільки процедура вирішення справи є дуже ретельно врегульованою і містить всебічні гарантії винесення законного й обґрунтованого рішення [8, с. 12].

Судовий захист - це одна з необхідніших та ефективних гарантій реальності прав і свобод людини і громадянина. Саме правосуддя повинно забезпечувати безпосередню дію конституційних прав громадян, що є ознакою їхньої реальності та ефективності. Однак сфера його впливу не повинна обмежуватися тільки захистом конституційних прав. Як справедливо зазначається у літературі, суд виступає спеціалізованим державним органом, який здійснює функцію соціального контролю за наявності конфлікту між окремими членами суспільства, між ними та державою, який виник у будь-якій сфері діяльності людини, яка врегульована правом [9, с. 643].

За конституційними положеннями (ст. 55), кожен має право будь-якими незабороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань, у тому числі здійснюючи поновлення порушеного чи оскаржуваного права самостійно (самозахист). Одним із засобів захисту в трудових правовідносинах є самозахист, оскільки власними діями працівник реалізує свої трудові права, забезпечує гарантування їх і відновлення порушених трудових прав та інтересів. Саме працівник є найбільш зацікавленою особою в належному дотриманні своїх трудових прав і виконанні обов'язків роботодавцем. Порівняно з іншими способами захисту

самозахист - це захист без звернення до суду або іншого органу, який здійснює захист трудового права.

В.Я. Буряк, в свою чергу, виділяє в сучасних умовах розвитку трудових правовідносин наступні форми захисту трудових прав працівників:

- самозахист, який включає в себе колективний та індивідуальний самозахист, зокрема, право на страйк, а також можливість працівника відмовитися від виконання роботи, якщо його права порушуються;

- адміністративну форму, що включає в себе можливість працівника звернутись до органів державного нагляду за дотриманням трудового та спеціального законодавства;

- громадський захист, що включає захист трудових прав та законних інтересів працівників профспілковими організаціями;

- примирні процедури при вирішенні індивідуальних та колективних трудових спорів. Сюди включаються безпосередні переговори працівника і роботодавця, розгляд індивідуального трудового спору комісією з трудових спорів, а також вирішення колективних трудових спорів примирною комісією і трудовим арбітражем і колективних трудових конфліктів трудовим арбітражем;

- захист прав працівника в судовому порядку [10, с. 88].

Таким чином, виходячи з аналізу діючого трудового законодавства України, можна виділити наступні форми захисту суб'єктивних трудових прав і законних інтересів працівників: досудову (самозахист, захист трудових прав у КТС, за допомогою профспілок, за участю трудового колективу, у примирній комісії, трудовому арбітражі, за участю посередника (представника, адвоката, медіатора тощо) та судову - безпосередньо судами загальної юрисдикції.

Традиційно в Україні склалося так, що вирішення індивідуальних трудових спорів здійснюється або КТС, або в судовому порядку. Однак здійснення правової реформи робить актуальним і застосування нових процедур для вирішення трудових спорів, які успішно використовуються в зарубіжних країнах. Однією з таких форм є медіація, як альтернатива державному і третейському судочинству.

В Україні медіація прийшла вже як напрацьована технологія вирішення спорів у середині 1990-х років. Так, у 1997 р. в Одесі вперше в СНД медіацію застосували в рамках цивільного судочинства. Громадськими групами медіації Донецька, Луганська, Одеси, Києва, АР Крим, Харкова медіація випробувалася в різних сферах – у трудових, сімейних, цивільних спорах. Доцільність запровадження в Україні медіаційної процедури при вирішенні індивідуальних трудових спорів була обґрунтована свого часу Н.В. Дарагановою, С.І. Запарою, а також іншими науковцями та практиками.

Саме слово «медіація» з латинської мови перекладається як посередництво. Н.В. Дараганова зазначає, що медіація в трудовому праві - це один з альтернативних (позасудових) способів вирішення трудових спорів, згідно з яким незацікавлений посередник/медіатор допомагає сторонам трудового спору шляхом переговорів вирішити цей спір та досягти взаємовигідної для цих сторін угоди [11, с. 127].

Є.І. Носирєва, досліджуючи зарубіжний досвід вирішення спорів, зазначала, що медіація - це альтернативна форма вирішення конфлікту з участю третьої нейтральної неупередженої незацікавленої у даному конфлікті сторони - медіатора, який допомагає сторонам виробити певну угоду щодо спору, при цьому сторони повністю контролюють процес прийняття рішення з врегулювання спору та умови його вирішення [12, с. 14-18].

Процедура досудового вирішення спорів застосовується більш ніж у тридцяти країнах світу, вона є характерною рисою демократичного суспільства. Різні країни застосовують ті чи інші моделі медіації паралельно з судовою системою та іншими альтернативними способами вирішення спорів, відтак можна погодитись з думкою, що медіація має перспективу розвитку і в нашій державі, хоча прийняття спеціального закону про медіацію відкладено на невизначений строк. На користь запровадження процедури медіації при вирішенні індивідуальних трудових спорів в Україні вказують такі чинники, як оздоровлення атмосфери у виробничому колективі, збереження та/чи відновлення стосунків з колегами тощо. Однак, попри всі зазначені переваги, на

сьогодні в Україні медіація у сфері трудового права не набула поширення. Питання ж про трансформування медіації з альтернативного способу вирішення спорів у звичайний спосіб їх вирішення нині можна розглядати лише як віддалену перспективу.

З урахуванням того, що при вирішенні індивідуального трудового спору за допомогою медіації : медіатор є нейтральною особою, головна функція якої - сприяння і забезпечення переговорів між сторонами; приватного характеру медіації; застосування процедури незалежно від судового розгляду; виконання сторонами процедури узгодженого ними рішення у спорі без втручання юрисдикційних органів держави (суду та виконавчої служби), вказану вище процедуру необхідно віднести до досудової форми захисту суб'єктивних трудових прав і законних інтересів працівників або ж за класифікацією, запропонованою, зокрема такими науковцями як Р.С. Харчук та С.Я. Вавженчук, - до неюрисдикційної форми захисту суб'єктивних трудових прав.

Висновки і перспективи. Проаналізувавши сучасний стан захисту трудових прав працівників в Україні, теоретичне визначення механізму такого захисту, можна зробити наступні висновки:

1. Конституція України визнає право усіх громадян на захист своїх прав, свобод та інтересів у суді, оскільки на сьогоднішній день найбільш ефективною формою захисту трудових прав працівників є саме судова.
2. Проблемамаи судового захисту трудових прав працівників в сучасних умовах можна назвати відсутність спеціалізованих трудових судів та трудового процесуального законодавства; тяганина в процесі розгляду трудових спорів; факти неузгодженості законодавчого визначення трудових прав та ухвалених судом рішень та інш.
3. З метою ефективного захисту трудових прав працівників необхідно використовувати судову форму захисту в сукупності з досудовою, що буде яскраво свідчити про розбудову громадянського суспільства та правової держави.

4. Медіація - це альтернативна форма вирішення конфлікту з участю незацікавленої особи - медіатора, який допомагає сторонам виробити певну угоду щодо предмету спору. Процедура медіації є характерною рисою демократичного суспільства та має перспективу розвитку в Україні.
5. З урахуванням особливостей вирішення індивідуального трудового спору за допомогою медіації, її можна віднести до досудової форми захисту трудових прав працівників або ж, за іншою класифікацією, - до неюрисдикційної форми захисту трудових прав.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України: Закон від 28 червня 1996 року №254к/96-ВР / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
2. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: підручник. Харків, Консум, 2001. 656 с.
3. Нестерова Т.А. Защита трудовых прав в России: юридическая сущность и приоритетная роль государственных органов: дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.05. Пермь. 2005. 511 с.
4. Тимченко Г.П. Способи та процесуальні форми захисту цивільних прав: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.03. Х. 2002. 20 с.
5. Вавженчук С.Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників: монографія. Харків, Диса плюс, 2013. 510 с.
6. Падалка А.О. Державний захист трудових прав працівників та роботодавців як форма захисту. *Форум права*. 2012. № 2. С. 532–537.
7. Харчук Р.С. Класифікація та значення форм захисту трудових прав працівників. *Форум права*. 2011. № 1. С. 1073–1077.
8. Васильев С.В. Гражданский процесс: учеб. пособ. 2-е изд., доп. Х.: Одиссей, 2007. 512 с.

9. Ковлер А.И., Чиркин В.Е., Юдин Ю.А. Сравнительное конституционное право. М.: Манускрипт, 1996. 727 с.

10. Бурак В.Я. Питання захисту прав працівників у проекті Трудового кодексу України. *Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення*: тези доповідей і наукових повідомлень учасників міжнародної наук.–практ. конф. (Харків, 22–23 квітня 2009 р.). Харків, 2009. С. 460.

11. Дараганова Н.В. Трудові спори: навч. посібник. К.: Алерта, 2012. 272 с.

12. Носирева Е.И. Альтернативное разрешение споров в США. М.: Городец, 2005. 320 с.