

Запара Світлана Іванівна

к.ю.н., декан юридичного факультету

Сумського НАУ (м. Суми, Україна)

ОКРЕМІ ОСОБЛИВОСТІ ЗАПРОВАДЖЕННЯ МЕДІАЦІЇ ПІД ЧАС СУДОВОГО РОЗГЛЯДУ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Незважаючи на можливості досудового розгляду трудових спорів, значна їх частина вирішується у судовому порядку, відповідно до норм Цивільного процесуального кодексу України (далі ЦПК). Недивлячись на загострення протиріччя, специфіка трудових спорів пов'язана із можливістю, а в окремих випадках необхідністю проведення особливої процедури примирення сторін, від успіху якої нерідко залежить розв'язання конфлікту.

Відповідно до ст. 130 ЦПК України попереднє судове засідання проводиться з метою з'ясування можливості врегулювання спору до судового розгляду або забезпечення правильного та швидкого вирішення справи. Під час попереднього судового засідання суд з'ясовує: чи не відмовляється позивач від позову, чи визнає позов відповідач, чи не бажають сторони укласти мирову угоду або передати справу на розгляд третейського суду. Важливо підкреслити, що відповідно до змін, внесених до ЦПК 07.07.2010 р., попереднє судове засідання не є обов'язковим, як було раніше. Питання про необхідність його проведення вирішується суддею під час провадження у справі (ч. 7 ст. 130 ЦПК). Подібний підхід простежується і в п. 4 ч. 2 ст. 110 Кодексу адміністративного судочинства України, де передбачається право, а не обов'язок судді проводити попереднє судове слухання. Слід зауважити, що проведення попереднього судового засідання в цивільному процесі тісно пов'язане з необхідністю з'ясування можливостей сторін щодо врегулювання трудового спору до безпосереднього судового розгляду, що, у свою чергу, кореспондується з відносно новим явищем у вітчизняній юриспруденції – судовою медіацією.

Судова медіація (*court-related, court-connected, court-annexed mediation* у дослівному перекладі «медіація, приєднана до суду») є самостійним видом

медіації, інтегрованим у судову систему, інтенсивний розвиток якої пов'язують із доповіддю професора Ф. Сандера на «Конференції Паунда» в 1976 р., суть якої зводилася до того, що підвищення ефективності захисту прав громадян та доступності правосуддя необхідно забезпечувати відповідністю порядку вирішення спору характеру даного спору («fitting the forum to the fuss»).

Численні експерименти у світовій судовій практиці виробили кілька підходів щодо запровадження інституту судової медіації до процесуальної системи вирішення спорів. Зазначені підходи передбачають можливість проведення медіації власне суддею або працівниками суду та залучення сторонніх спеціалістів, які спеціалізуються в наданні такого роду послуг. Наприклад, ст. 578 Австрійського Статуту цивільного судочинства містить положення, яке передбачає, що посадові особи судового відомства не вправі брати на себе обов'язки посередника. Вочевидь, це пов'язано з тим, що організація та проведення примирних процедур вимагає відповідної компетенції, якої судді можуть і не мати.

Привертає увагу, що в більшості європейських країн застосування судової медіації здійснюється в інтересах судової системи, а не в інтересах учасників процесу. Це продиктовано необхідністю вирішення наступних завдань: зменшення кількості справ, що розглядаються по суті в судах; урегулювання спорів на більш ранніх стадіях процесу; підвищення ефективної діяльності судів; скорочення строків розгляду справи; покращення виконання судових актів; зниження витрат на утримання суддів та адміністрації тощо. Лише в окремих країнах (Фінляндія та Нідерланди) завдання судової медіації наближено до забезпечення самостійності учасників спірних правовідносин.

Світовою спільнотою вироблені міжнародні стандарти медіаційної процедури, викладені зокрема у: Рекомендації Rec (1998) ІЕ Комітету міністрів державам – членам Ради Європи щодо медіації в сімейних справах від 21.01.98 р., Рекомендація Rec (2001)9 Комітету міністрів державам-

членам Ради Європи щодо альтернативного судового розгляду спорів між адміністративними органами і сторонами – приватними особами (адміністративні справи) від 05.09.2001 р., Рекомендація Rec (2001)10 Комітету міністрів державам-членам Ради Європи щодо медіації в цивільних справах від 18.09.2002 р., Типовий закон «Про міжнародну комерційну погоджувальну процедуру», прийнятий комісією ООН по праву міжнародної торгівлі (ЮНСІТРАЛ) 2002 р., Європейський кодекс поведінки медіатора (European Code of Conduct for Mediators), прийнятий на конференції, організованій Директоратом Європейської комісії з питань юстиції 02.07.2004 р. у м. Брюсселі, директива 2008/ 52/ЄС Європейського парламенту та ради від 21.05.2008 р. «Про деякі аспекти медіації у цивільних та комерційних справах».

Інститут медіації здобув законодавчого розвитку в наших сусідів «близького зарубіжжя» – Росії, Молдови та Білорусії (зокрема, у Законі РФ «Про альтернативну процедуру врегулювання спорів за участю посередника (процедуру медіації)» від 27.07.2010 р. та у главі 17 Господарського процесуального кодексу Республіки Білорусії, Законі Республіки Молдова «Про медіацію» від 14.06.2007 р.).

На даний момент в Україні інститут судової медіації не здобув нормативного закріплення, хоча, як зазначалося вище, існують окремі спроби його запровадити. Зауважимо, що результат спору у трудових правовідносинах здебільшого залежить від реалізації можливості врегулювання спору до розгляду справи по суті. На даний момент суддя має можливість сприяти примиренню сторін під час розгляду спору, проте в залученні додаткового примирного органу чи особи, можливості суду є обмеженими. На нашу думку, окрім наявних завдань, що виникають під час провадження у справі до судового розгляду, а саме врегулювання спору до судового розгляду та підготовки справи до судового розгляду, суддя в разі необхідності повинен мати можливість залучити медіатора для примирення сторін спору. Тим більше укладення мирової угоди, як і відмова від позову,

або визнання позову є одним із можливих результатів провадження у справі до судового розгляду. Підставою для прийняття такого рішення може бути і встановлений факт відсутності попередніх переговорів між сторонами та випадок, коли на думку судді, характер спору вимагатиме запровадити примирні процедури.

Залучення медіатора до вирішення справи може відбуватися за трьома можливими варіантами: 1) обов'язкова медіація в усіх трудових спорах; 2) залучення медіатора за ініціативою суду; 3) залученням медіатора за ініціативою суду за клопотанням однієї зі сторін або обох сторін трудового спору.

Розглянемо більш детально запропоновані варіанти. Перший варіант пов'язаний із застосуванням обов'язкової медіації в усіх трудових спорах. У цьому контексті викликає інтерес експериментальний англійський досвід запровадження судової медіації. Так, у звіті Міністерства юстиції Англії і Уельса, опублікованому у 2007 році, наведений порівняльний аналіз двох програм судової медіації, реалізованих на базі Центрального Лондонського суду графства. У результаті аналізу даних цього експерименту були зроблені висновки, головний серед яких полягає в тому, що обов'язкова медіація менш ефективна, ніж добровільна. Поділяючи цей висновок, вважаємо, що примусова медіація є невиправданою для застосування, адже один із головних принципів вирішення трудових спорів є принцип соціального діалогу, що передбачає добровільність примирення.

Другий варіант передбачає залучення медіатора за ініціативою суду. Адже суд на попередньому судовому засіданні може встановити, що сторони не проводили попередніх переговорів, а предмет спору дозволяє застосувати медіаційні процедури. Проте навіть у такому випадку слід врахувати фактор самостійного визначення сторонами необхідності медіації, оскільки суд лише повинен постановити ухвалу про відкладення розгляду справи, призначення медіатора з відповідного реєстру НСПП та направлення справи до попередньої зустрічі медіатора зі сторонами спору. Якщо за результатами

попередньої зустрічі сторони трудового спору погодяться на медіацію, суд постановляє ухвалу про призупинення розгляду справи. Якщо сторони трудового спору не висловлять бажання підписати медіаційну угоду та проходити процедуру примирення, за клопотанням сторін суд повинен відновити провадження. Слід зазначити, що значно спростить застосування медіаційних процедур наявність розроблених бланків анкет для опитування сторін, клопотання, медіаційної угоди тощо. При цьому слід врахувати сучасні можливості застосування електронного документообігу, що може суттєво полегшити правозастосування даної процесуальної можливості.

Третій варіант передбачає можливість ініціювання медіації сторонами трудового спору. На нашу думку, суд повинен в обов'язковому порядку призначити медіатора за клопотанням однієї або обох сторін трудового спору. При цьому сам вибір медіатора теж може бути доволі демократичним та передбачати волевиявлення сторін трудового спору. Окрім того, ч. 5 ст. 130 ЦПК України передбачає можливість виявлення судом факту укладення відповідного договору між сторонами трудового спору про передачу справи третейському суду та у зв'язку з цим суд постановляє ухвалу про залишення заяви без розгляду. За аналогією, сторони трудового спору, укладаючи відповідну угоду про розгляд трудового спору в позасудовому порядку, тим самим беруть на себе зобов'язання у випадку виникнення такого спору вирішувати його у визначений у договорі спосіб. Виявивши цю обставину, суд повинен постановити ухвалу про залишення заяви без розгляду. Тому ч. 5 ст. 130 ЦПК на нашу думку повинна бути доповнена такою можливістю, а саме: *«якщо між сторонами укладено договір про передачу трудового спору на вирішення органом/особою у позасудовому порядку, суд постановляє ухвалу про залишення заяви без розгляду»*. З огляду на вищенаведене, на нашу думку, у трудових спорах попереднє судове засідання за участю сторін та інших осіб, які беруть участь у справі, повинно набути обов'язкового характеру.