

Трудове право; право соціального забезпечення

УДК 349.2:331.109.6

Дегтярьова Ольга Миколаївна

*кандидатка економічних наук, доцентка,
доцентка кафедри транспортного права та логістики
Національний транспортний університет*

Dehtyarova Olha

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of transport law and logistics
National Transport University
ORCID: 0000-0002-0115-3434*

Павленко Дмитро Олександрович

*студент
Національного транспортного університету*

Pavlenko Dmytro

*Student of the
National Transport University
ORCID: 0000-0002-0536-8811*

**ВПРОВАДЖЕННЯ МОДЕЛІ ОБОВ'ЯЗКОВОЇ МЕДІАЦІЇ У
МЕДІАБЕЛЬНИХ КАТЕГОРІЯХ ТРУДОВИХ СПОРІВ В ДИСКУРСІ
РЕФОРМИ СУДОЧИНСТВА
IMPLEMENTATION OF THE MANDATORY MEDIATION MODEL IN
THE MEDIATABILITY CATEGORIES OF LABOR DISPUTES IN THE
DISCOURSE OF JUDICATURE REFORM**

*Анотація. Стаття присвячена узагальненню критеріїв
медіабельності трудових спорів та на їх основі виявлення найбільш
медіабельних категорій трудових спорів серед найбільш поширених.*

Визначено, що для запровадження досудової моделі обов'язкової медіації необхідно продіагностувати трудовий спір та сторони на медіабельність. Під медіабельністю спорів слід розуміти сукупність умов, за яких може бути проведена медіація для врегулювання трудового спору. Умови, яким має відповідати спір для ефективного його вирішення шляхом застосування процедури медіації, розглядаються як критерії медіабельності трудового спору. Юридичною наукою не вироблена єдина система критеріїв медіабельності спорів.

На основі проведеного дослідження сформульовано об'єктивні та суб'єктивні критерії медіабельності спорів. До об'єктивних критеріїв, що свідчать про можливість проведення медіації, відносяться: відсутність заборони проведення медіації у даній категорії спорів; спір не зачіпає права та законні інтереси осіб, які не є учасниками медіації; можливість оформлення домовленості за результатом медіації, що відповідає законодавству. Суб'єктивними критеріями медіабельності спорів є такі умови: бажання сторін вирішити спір у позасудовому порядку; визнання переваг медіації перед іншими способами вирішення спору; доступність медіації для конкретного суб'єкта правовідносин. Наголошено, що запропоновані критерії є універсальними для приватно-правових відносин, у т. ч. трудових.

На підставі аналізу судової статистики визначено категорії трудових спорів, які є найбільш поширеними і медіабельними. Запровадження обов'язкової досудової медіації у визначених в статті медіабельних категоріях трудових спорів не тільки розвантажить судову систему від розгляду цієї категорії справ незначної складності, а й сприятиме збільшенню задоволеності сторін результатом вирішення трудового спору.

Ключові слова: медіація, альтернативне вирішення спорів, медіабельність, критерії медіабельності трудових спорів, обов'язкова медіація.

Summary. The article is devoted to the generalization of the criteria for the mediatability of labor disputes and, based on them, the identification of the most mediatable categories of labor disputes among the most common.

It was determined that in order to introduce a pretrial model of mandatory mediation, it is necessary to diagnose the labor dispute and the parties for mediatability. Mediatability of disputes should be understood as a set of conditions under which mediation can be conducted to settle a labor dispute. The conditions that a dispute must meet for its effective resolution through the application of the mediation procedure are considered as criteria for the mediatability of a labor dispute. Legal science has not developed a single system of criteria for mediatability of disputes.

On the basis of the conducted research, objective and subjective criteria for mediatability of disputes were formulated. The objective criteria that indicate the possibility of mediation include: the absence of a ban on mediation in this category of disputes; the dispute does not affect the rights and legitimate interests of persons who are not participants in the mediation; the possibility of signing an agreement based on the result of mediation, which complies with the law. Subjective criteria for mediatability of disputes are the following conditions: the desire of the parties to resolve the dispute out of court; recognition of the advantages of mediation over other methods of dispute resolution; availability of mediation for a specific subject of legal relations. It is emphasized that the proposed criteria are universal for private legal relations, including labor.

On the basis of the analysis of judicial statistics, the categories of labor disputes that are the most common and mediatable have been determined. The introduction of mandatory pretrial mediation in the mediatable categories of

labor disputes defined in the article will not only relieve the court system of considering this category of cases of minor complexity, but will also contribute to increasing the satisfaction of the parties with the result of the resolution of the labor dispute.

Key words: *mediation, alternative dispute resolution, mediatability, criteria for mediatability of labor disputes, mandatory mediation.*

Постановка проблеми. Стратегією розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021-2023 роки, затвердженою Указом Президента України від 11 червня 2021 року №231/2021 (надалі - Стратегія), серед основних засад та напрямів подальшого розвитку системи правосуддя визначено подальший розвиток альтернативного (позасудового) та досудового врегулювання спорів. Для окремих категорій справ передбачається введення обов'язкового досудового порядку їх врегулювання з використанням медіації. Перед запровадженням обов'язкової досудової медіації необхідно визначити категорії справ, які взагалі можливо вирішити за допомогою процедури медіації, тобто визначити медіабельність спорів. Характеризуючи рівень наукового осмислення комплексу питань, пов'язаних із впровадженням медіації як альтернативного способу вирішення спору, проблематика медіабельності спорів потребує системного та комплексного дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемні питання щодо визначення критеріїв медіабельності спорів у своїх наукових дослідженнях розглядали: Дж. Бір та Е. Стіф [9], А. Г. Бортнікова [7], Н. М. Гресь [5], К. С. Токарєва [6], В. В. Кононов та М. П. Петровська [8], Н. А. Мазаракі [4; 20], Л. Д. Романадзе [3], Т. І. Шинкар [12] та інші. Однак, незважаючи на чималу кількість наукових праць, в юридичній літературі відсутні чіткі критерії медіабельності спорів, зокрема трудових. Також не визначено

категорій медіабельних трудових спорів, для яких доцільно запровадити обов'язковий досудовий порядок їх врегулювання із застосуванням медіації.

Мета статті полягає в узагальненні критеріїв медіабельності трудових спорів та на їх основі виявлення найбільш медіабельних категорій таких спорів серед найбільш поширених, а також встановлення доцільності запровадження обов'язкової досудової медіації у медіабельних категоріях трудових спорів.

Виклад основного матеріалу. У правовому житті сучасного суспільства звичні способи вирішення правових конфліктів не завжди є ефективними. Як правило, одна зі сторін, а то й обидві, залишаються незадоволеними результатом вирішення спору. Ефективність вирішення спору залежить від багатьох факторів таких як: правова система, обрана та обґрунтована процедура вирішення спору, доступність судового захисту, незалежність суддів та арбітрів.

В Україні спостерігається стала тенденція вирішення спору за допомогою державних органів, що призводить до перевантаження органів судової і виконавчої влади.

Ефективність вирішення спорів, у тому числі трудових, може бути підвищена, якщо судова система матиме достатній рівень незалежності, процедури вирішення спорів будуть прозорими, практичними і недовготривалими, а працівники та роботодавці матимуть доступ до висококваліфікованої правової допомоги. Проте ефективність вирішення трудових спорів може бути обмежена, якщо працівники не мають доступу до кваліфікованої правової допомоги та побоюються настання негативних юридичних наслідків у відносинах із роботодавцем.

Б. Керслі та ін. у своєму аналізі дослідження трудових відносин на робочому місці (WERS) у 2004 році назвали прогули та добровільні звільнення як можливі показники невдоволення. Вони припускають, що "...прогули та звільнення можуть використовуватися працівниками як

альтернативні засоби вираження невдоволення, коли інші форми вираження або недоступні, або менш привабливі..." [1, с. 227]. Так як офіційна статистика щодо рівня задоволення вирішенням трудового спору не ведеться, то слід розглядати трудові конфлікти, що передують трудовому спору, як можливість врегулювати протилежні інтереси сторін трудових відносин для попередження настання їх негативних наслідків. Саме медіація дає можливість врегулювати трудовий конфлікт чи спір на будь-якому його етапі, узгодивши різноспрямовані інтереси сторін.

У попередніх дослідженнях авторами акцентувалася увага на позитивних моментах врегулювання трудових спорів шляхом медіації в порівнянні із судовим розглядом: "1) конфіденційність процедури; 2) можливість сторін впливати на результат, визначати форму вирішення спору; 3) прийняття рішень за взаємної згоди сторін; 4) свобода сторін у будь-який момент відмовитись від участі у медіації та/або звернутись до суду; 5) відсутність рішення, що має обов'язкову юридичну силу, тобто можливість змінити чи оскаржити його у майбутньому" [2, с. 86]

Крім того, було обґрунтовано доцільність запровадження обов'язкової моделі досудової медіації [2, с. 87]. Перед її запровадженням слід перевірити категорії спорів на їх медіабельність.

Як відзначає А. Г. Романадзе, під медіабельністю спору слід розуміти сукупність ознак конкретного спору, дієздатності та суб'єктивного ставлення сторін спору, можливості дотримання принципів медіації у певній медіаційній процедурі, які визначають об'єктивну та суб'єктивну можливість проведення медіаційної процедури та впливають на вірогідність її результативності [3, с. 12].

Сукупність ознак, яким має відповідати спір для ефективного його вирішення шляхом застосування процедури медіації, слід розглядати в якості критеріїв медіабельності спору. Критерії медіації для конкретного трудового спору визначають потенціал і ймовірну ефективність процесу

медіації. Тому визначення немедіабельних категорій трудових спорів є важливою частиною їх дослідження.

Слід погодитися з Н. А. Мазаракі, яка до абсолютних критеріїв немедіабельності спору пропонує відносити такі: 1) наявність прямої законодавчої заборони на вирішення певного виду правового спору в порядку медіації; 2) суперечність предмета й змісту спору моралі та публічному порядку; 3) наявність у спорі інтересів третіх осіб, які не беруть участі в медіації; 4) неможливість укладення мирової угоди згідно із законодавством [4, с. 260]. На нашу думку, критерії медіабельності та немедіабельності спору, зокрема трудового, слід розглядати разом, як можливість чи неможливість проведення медіації. Саме у їх єдності і сукупності можна визначити можливість проведення медіації.

Ми погоджуємось із висновком Н. М. Гресь, що серед трудових спорів немедіабельними є "спори, що торкаються чи можуть торкатися прав та законних інтересів третіх осіб, спори, пов'язані з умисним, недобросовісним невиконання трудових обов'язків, спори, пов'язані з нещасними випадками на виробництві" [5, с. 40].

Українська вчена Н. А. Мазаракі пропонує розділити критерії медіабельності правового спору на такі основні групи: 1) які походять із категорії правового спору, правовідносин, з яких виник спір, та в більшості випадків дають можливість зробити висновок про медіабельність певного спору; 2) які залежать від суб'єктного складу сторін спору, а саме: дієздатності сторін, наявності відповідних повноважень у представників сторін, можливості участі в медіації третіх осіб, права та інтереси яких стосуються суті спору; 3) які визначаються волею сторін і їх бажанням вирішити спір у позасудовому порядку [4, с. 259].

К. С. Токарева до об'єктивних критеріїв медіабельності спорів пропонує відносити: 1) застосування медіації напрямую законом не заборонено; 2) зміст і предмет спору не порушують мораль і громадський

порядок; 3) спір не зачіпає інтересів третіх осіб, які не беруть участі в процесі медіації [6, с. 167].

Н. А. Мазаракі надає такий перелік суб'єктивних критеріїв: 1) готовність сторін до медіації; 2) прагнення сторін досягнути компромісу; 3) має місце позиційна варіабельність інтересів сторін; 4) зацікавленість сторін у конфіденційності врегулювання спору; 5) зацікавленість сторін у швидкості вирішення спору [4, с. 261].

Досить ґрунтовне дослідження медіабельності публічно-правових спорів провела А. Г. Бортнікова, яка визначила наступні критерії: 1) легітимність; 2) законність; 3) спеціальна правосуб'єктність; 4) наявність дискреційних повноважень (адміністративного розсуду) у суб'єкта владних повноважень; 5) компетенційні межі (рамки); 6) спір не зачіпає інтересів осіб, які не беруть участі в медіації; 7) перспектива оформлення результатів медіації згідно з нормами матеріального та процесуального права (так званий критерій дієвості (виконуваності) медіаційної угоди); 8) добровільність [7].

В. В. Кононов та М. П. Петровська виокремлюють такі об'єктивні чинники медіабельності спору: 1) відсутня пряма заборона на проведення медіації; 2) предмет і зміст спору не суперечать моральності і публічному порядку; 3) спір не впливає на інтереси осіб, що не беруть участі у медіації; 4) законом допускається можливість укладення мирової угоди по даній категорії справ (відносна умова). Також вони виокремлюють суб'єктивні фактори медіабельності спору: 1) готовність сторін вести переговори; 2) тривалий характер відносин і взаємозалежність учасників спору (відносна умова) [8, с. 92].

Дж. Бір та Е. Стіф вважають готовність клієнтів брати участь у процесі медіації однією із запорок потенційного успіху медіації [9, с. 137]. На думку М. Беннета та С. Хагса важливим чинником, який робить конфлікт придатним для медіації, є бажання сторін зберегти стосунки. Медіація

вважається доцільною, коли сторони бажають більше, аніж відшкодування збитків або справедлива сатисфакція у суді [10]. Такі критерії дослідників, на нашу думку, можна віднести до суб'єктивних критеріїв медіабельності спору.

У зв'язку із прийняттям у 2021 році в Україні законодавства, що регулює відносини медіації [11], вважаємо за доцільне систематизувати та привести у відповідність до сучасних тенденцій правової доктрини вищезгадані ґрунтовні дослідження щодо критеріїв медіабельності спорів.

Ми розділяємо думку вчених, які виділяють відсутність заборони на застосування медіації як важливу умовою її проведення [4; 7; 8; 12]. Проведення медіації має бути не заборонене законом. Для деяких категорій спорів, зокрема публічних, важливим є також принцип законності, який передбачає, що процедура медіації та наявність повноважень на укладення угоди за її результатами мають бути прямо передбачені законом. Як вірно зазначає Т. І. Шинкар, наразі в Україні відсутнє спеціальне законодавство, що регулює здійснення медіації у публічних спорах [12, с. 188]. Хоча деякі норми КАС України і передбачають проведення медіації під час розгляду адміністративної справи [13], проте цей порядок обмежений врегулюванням спору під час судового розгляду і не передбачає врегулювання у досудовому порядку. Саме тому, можливості проведення медіації у публічно-правових трудових спорах значно обмежені законодавством, точніше його правовою невизначеністю, що, у свою чергу, звужує можливість реалізації права на захист трудових прав публічних службовців.

На нашу думку, слід погодитись з дослідниками, які визначають відсутність інтересів третіх осіб (які не залучені, або не можуть бути залучені) до медіації, зокрема публічних інтересів, як важливий критерій медіабельності спору [4; 7]. Так як медіація є по-суті процесом узгодження інтересів сторін спору, то будь-яка неузгодженість може призвести до подальшого правового спору. Залучення усіх заінтересованих осіб до

врегулювання спору шляхом медіації є основою подальшого успіху у виконанні угоди за її результатами. Слід розуміти, що відсутність законодавчого порядку врегулювання публічно-правових трудових спорів, пов'язаних із проходженням публічної служби, враховуючи специфіку принципів і методів адміністративного права, призводять до унеможливлення їх врегулювання шляхом медіації. Вважаємо, що відсутність законодавчих повноважень у жодного державного органу представляти публічний інтерес у трудових спорах веде до їх немедіабельності на даному етапі розвитку законотворчості.

Можливість оформлення домовленості за результатами медіації, що відповідає законодавству є чи не найважливішою об'єктивною умовою проведення медіації, адже саме так досягається виконання домовленостей за результатами медіації. У ч. 2. ст. 222-1 КЗпП України визначено особливості оформлення угоди за результатами медіації у трудових спорах, а саме вказується на обов'язковість дотримання письмової форми останньої [14]. Аналогічне правило містить і проєкт Закону України "Про працю", що нині розробляється Міністерством економіки України, в якому уточнюється, що угода за результатами медіації, укладена в електронному вигляді і підписана за допомогою удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису, вважається також письмовою формою [15]. Натомість законодавчо залишається неврегульованим питання порядку проведення медіації у публічно-правових спорах, пов'язаних із проходженням державної служби, що значно зменшує коло можливих способів захисту трудових прав публічних службовців. Щодо проведення медіації під час судового розгляду трудового спору, то ЦПК України передбачає, зокрема, можливість сторін затвердити домовленість за результатами медіації у формі мирової угоди, що дає можливість її примусового виконання [16].

З огляду на вищевикладене, до об'єктивних критеріїв медіабельності спорів вважаємо, слід відносити: 1) відсутність заборони проведення медіації у даній категорії спорів; 2) спір не зачіпає права та законні інтереси осіб, які не є учасниками медіації; 3) можливість оформлення домовленості за результатами медіації, що відповідає законодавству.

До суб'єктивних критеріїв медіабельності спорів вважаємо, що слід відносити: 1) бажання сторін вирішити спір у позасудовому порядку; 2) визнання переваг медіації перед іншими способами вирішення спору; 3) доступність медіації (для конкретного суб'єкта правовідносин);

Запропоновані критерії вважаємо універсальними для приватно-правових відносин, зокрема і трудових.

Щодо першого критерію медіабельності трудових спорів, а саме відсутність заборони проведення медіації у даній категорії спорів, то КЗпП України дає чітку відповідь: "Трудовий спір між працівником і роботодавцем незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до Закону України "Про медіацію"..." (ст. 222-1) [14].

Щодо другого критерію, то приватно-правові трудові спори, зазвичай не зачіпають права і законні інтереси третіх осіб та публічні інтереси, адже це перш за все відносини між роботодавцем та працівником, але звісно можливі і виключення, тому за цим критерієм потрібно оцінювати конкретний трудовий спір.

Щодо третього критерію, то можливість укладення угоди за результатами медіації регламентована Законом України "Про медіацію" [11]. Закріплений принцип самовизначення сторін медіації дозволяє сторонам самим скласти угоду за результатами медіації, визначати строки та шляхи її виконання, які за змістом задовольнятимуть всі сторони. Єдине обмеження міститься у ст. 222-1 КЗПП України, де зазначено, що Договір про проведення медіації та Угода за результатами медіації у трудових

спорах укладаються в письмовій формі [14]. На нашу думку, трудові правовідносини дають безліч можливостей для реалізації досягнутих сторонами домовленостей: будь-яка сторона може добровільно відшкодувати завдану шкоду шляхом перерахування коштів або передати рівнозначне майно, укласти новий або внести зміни до існуючого трудового договору, внести запис до трудової книжки, надати оплачувану відпустку тощо.

Щодо суб'єктивних критеріїв медіабельності трудових спорів, то вони є взаємопов'язаними. Всі вони виражають волю і бажання сторін вирішити трудовий спір саме шляхом медіації.

І хоча переваги медіації у трудових спорах значні, зокрема це конфіденційність процедури на противагу принципу гласності і відкритості судового розгляду, принцип самовизначення сторін медіації на противагу принципу законності у суді, "але через різноспрямований інтерес, сторони рідко налаштовані на переговори" [17].

Доступність медіації у трудових спорах, на нашу думку, залишає бажати кращого. По-перше це пов'язано із вартістю послуг медіатора. Відтак, законодавство визначає принцип рівності сторін медіації, що може означати спільну рівну оплату послуг медіатора. Натомість місячна зарплата працівника неспівмірна з вартістю послуг медіатора. Також відмітимо, що місячний дохід працівника недоцільно порівнювати із доходом суб'єкта господарювання як роботодавця. Роботодавець (юридична особа), що перебуває на загальній системі оподаткування, вартість послуг з медіації відносить на витрати, тим самим зменшуючи свій прибуток до оподаткування (Дт 92 "Адміністративні витрати" Кт 685 "Розрахунки з іншими кредиторами"; Дт 791 "Результат операційної діяльності" Кт 92 "Адміністративні витрати") [18]. З огляду на зазначене, можна говорити про недотримання вимог співмірності витрат на медіаційні послуги між сторонами. З цієї причини, працівники менш схильні ініціювати медіацію.

Окрім того, держава заохочує працівників звертатись до суду, звільнивши їх від сплати судового збору у більшості категорій трудових спорів [19], надає можливість покласти судові витрати на відповідача у разі задоволення позову [16].

Також до критеріїв доступності варто віднести наявність сертифікованих медіаторів у конкретному населеному пункті, зокрема, сільській місцевості та невеликих містах. Після прийняття законодавства про медіацію, виникла потреба у підготовці достатньої кількості фахівців, але через складну економічну ситуацію у країні, високою вартістю навчання медіації, кількість медіаторів наразі не задовольняє потреб конфліктуючих сторін у доступності цих послуг. Тому ми розділяємо висновок Н. А. Мазаракі, що медіаторська інфраструктура в Україні не готова до запровадження обов'язкової медіації. Разом з тим обов'язковість медіації в чітко визначених спорах із відповідним забезпеченням кваліфікованими медіаторами можлива, наприклад, у трудових спорах [20, с. 185].

Цікавою є програма Поштової служби Сполучених Штатів (US Postal Service) "REDRESS". Її проведення показало результат, що рівень задоволеності рівнем деталізації медіаційних угод був вищим порівняно з угодами, укладеними в суді (64% проти 53%), і врегулювання досягалося набагато швидше. Також слід враховувати дослідження у Колорадо, які показують, що медіація здатна вирішити деякі проблеми та дозволити звернутися до суду для вирішення тих, у яких не досягнуто згоди. За результатами дослідження, у 39% випадків була досягнута повна згода. Ще в 55% випадків було досягнуто часткової згоди. Там, де не вдавалося досягти повної згоди у справах із медіацією, судовий розгляд потребував менше часу (приблизно половину) [21, с. 27]. Таким чином, це дослідження доводить користь медіації в економії найцінніших ресурсів сторін трудового спору – часу і фінансів.

Отже, зазвичай сторони трудового спору не налаштовані на вирішення спору за допомогою переговорів, у тому числі шляхом посередництва (медіації) на первинному етапі. Низька доступність з одночасною необізнаністю у перевагах медіації та високим рівнем емоційного напруження сторін трудового спору, сприяють пошуку інших способів врегулювання, зокрема, звернення до суду. Саме тому, пошук способів направлення сторін на медіацію у об'єктивно медіабельних трудових спорах є основною перспективою досліджень.

Першочергово необхідно встановити медіабельність трудових спорів. Щоб визначити медіабельність певних поширених категорій трудових спорів, необхідно визначити ці категорії. Деякі види трудових спорів часто вирішують в судах, натомість інші видаються латентними і за їх вирішенням не звертаються до юрисдикційних органів, зокрема це порушення у сфері комплаєнсу.

Доречно погодитись з думкою С. В. Лозового, що "класифікація трудових спорів - це необхідна умова для з'ясування порядку їх вирішення. Основним засобом класифікації є обрання певного критерію (ознаки), за допомогою якого здійснюється віднесення того чи іншого об'єкта класифікації до певної групи понять, явищ, відносин тощо" [22, с. 330].

Існує безліч класифікацій трудових спорів та їх критеріїв. Метою статті не є пошук кращої або єдиної класифікації трудових спорів. Натомість деякі види трудових спорів є більш поширеними, а інші – зустрічаються рідко. Тому, виходячи із мети, яка поставлена у написанні статті, вважаємо, що слід розглянути ті види трудових спорів, які є найбільш поширеними, а відтак, мають значний вплив на сферу праці.

За даними офіційної судової статистики у 2021 році, в судах першої інстанції у справах позовного провадження, що виникають з трудових відносин та які були розглянуті судами, 47% становлять справи про виплату заробітної плати, 14,3 % - справи про поновлення на роботі; натомість 33,9%

становлять справи, що не увійшли у певну категорію трудових спорів. Статистика також містить про розмір грошових коштів, присуджених до стягнення у трудових спорах, зокрема: у справах про виплату заробітної плати складає 60,98% від загальної суми грошових коштів, присуджених до стягнення у трудових спорах, у справах про поновлення на роботі – 12,26%; натомість 24,11% складають грошові кошти, присуджені до стягнення у трудових спорах, що не увійшли до певної категорії [23]. Таким чином, приблизно чверть трудових спорів та відповідно присуджених за ними коштів є не внесеними у класифікацію за категоріями справ. На нашу думку, це порушує принцип ґрунтовності методології як основоположного принципу офіційної статистики. Тому, вважаємо за необхідне, перегляд та вдосконалення методології судової статистики.

Одночасно з оглянутої статистики можна зробити наступні висновки: по-перше, спори про виплату заробітної плати та спори про поновлення на роботі займають найбільшу питому вагу у структурі трудових спорів; по-друге, ці категорії трудових спорів разом займають більшу частину від задоволених грошових вимог; по-третє, трудові спори, які не увійшли до жодної з категорій, за якими ведеться статистика, так чи інакше містять грошові вимоги у більшості випадків, адже частка присуджених за ними коштів становить чверть від загальної.

На нашу думку, також заслуговує уваги та розгляду така категорія трудових спорів, як спори про оформлення трудових відносин у разі виконання працівником роботи без укладення трудового договору. За інформацією Держстату, неформальна зайнятість у 2021 р. склала 19,3% від усього зайнятого населення, у тому числі 7,1% - неформальна зайнятість у формальному секторі економіки [24]. Реальні ж масштаби тіньової праці невідомі, адже збір такої статистики ускладнений. Тому, ця категорія трудових спорів є актуальною як для національної економіки, так і з точки зору захисту прав працівників. Слід наголосити, що трудовий спір щодо

оформлення раніше незадекларованих трудових відносин виникає лише за наявності сторін (працівника і роботодавця), а його позасудове вирішення можливе, якщо можливість оформлення трудових відносин передбачена законодавством. Таким чином, врегулювання цієї категорії трудових спорів можливе, коли: 1) роботодавець зареєстрований як суб'єкт підприємництва; 2) існують усі законодавчі можливості працевлаштування працівника; 3) відсутня правова невизначеність; 4) першочергове місце має місце конфлікт інтересів.

Спори про виплату заробітної плати відповідають критерію медіабельності трудового спору. Законодавство, що регулює відносини із оплати праці визначає, що "трудові спори з питань оплати праці розглядаються і вирішуються згідно з законодавством про трудові спори" [25]. Отже, можливість вирішення спору про виплату заробітної плати шляхом медіації законодавчо закріплена. Законодавчо визначено чіткий порядок розрахунку компенсаційних виплат при порушенні строків чи порядку виплати заробітної плати [26]. Ці фактори роблять питання вирішення справедливої компенсації втрати частини заробітної плати об'єктивними та не потребують суддівського розсуду.

Спори про поновлення на роботі, на нашу думку, мають вирішуватись шляхом узгодження інтересів працівника і роботодавця, тобто у процесі медіації. Саме така процедура допомагає врегулювати питання комфортного для всіх сторін продовження трудових відносин. Суд, на противагу медіації не встановлює дійсні мотиви причин звільнення, не врегульовує конфлікт інтересів, не гарантує психоемоційний комфорт учасників трудових відносин при поновленні звільненого працівника. Ці фактори, які впливають на судовий спосіб вирішення трудового спору часто налаштовують роботодавців не оформляти з працівниками трудових договорів, адже подальше вирішення можливих конфліктів не задовольняє їх інтерес. Все це сприяє тінізації економіки, збільшенню судових справ з

трудових спорів, зменшенню рівня задоволення від праці. Тому досудова медіація у цій категорії трудових спорів є найбільш доречним способом врегулювання.

Обов'язкова досудова медіація є однією із правових моделей медіації, можливість запровадження якої у систему вирішення трудових спорів передбачено на рівні Конституції України (ст. 124) [27] та законодавчих актів. Такий примус, як досліджувалось раніше, не зводить принцип добровільності медіації нанівець. Цей примус щодо необхідності спробувати вирішити трудовий спір таким чином є необхідним на даному етапі розвитку правового інституту медіації в Україні, адже не тільки вирішує питання важкості подолання психоемоційного напруження на шляху конструктивного діалогу, але й швидко вирішить проблему завантаженості судових органів та органів виконавчої влади.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Можливість проведення медіації у трудових спорах передбачена законодавством. Медіабельність трудового спору визначає її потенційну успішність, а критерії медіабельності виступають певним "фільтром", що дозволяє визначити придатність трудового спору для проведення медіації. Загалом трудові спори мають високу медіабельність, а сама процедура медіації забезпечує врегулювання інтересів конфліктуючих сторін.

Певні категорії трудових спорів, такі як: спори про виплату заробітної плати, про поновлення на роботі, про оформлення трудових відносин є найбільш чисельними з-поміж інших, тому найбільше впливають на завантаженість судів. Медіація як альтернативний спосіб врегулювання інтересів сторін трудового спору здатна взяти на себе навантаження та успішно вирішувати медіабельні трудові спори.

Запровадження обов'язкової досудової медіації у медіабельних категоріях трудових спорів, серед яких: спори про виплату заробітної плати, про поновлення на роботі, про оформлення трудових відносин, може

допомогти розвантажити судову систему від розгляду цієї категорії справ незначної складності, сприяти збільшенню задоволеності сторін результатом вирішення трудового спору та навіть стати одним з факторів детінізації економіки.

Подальші дослідження мають спрямовуватись на пошук способів підвищення доступності медіації в Україні у трудових спорах та способів фінансового забезпечення обов'язкової досудової медіації.

Література

1. Kersley B., Alpin C., Forth J., Bryson A., Bewley H., Dix G., Oxenbridge S. Inside the Workplace: Findings from the 2004 Workplace Employment Relations Survey. London, UK: Department of Trade and Industry. 2005. 456 p. URL: <https://openaccess.city.ac.uk/id/eprint/20885/> (дата звернення: 13.04.2023)
2. Дегтярьова О. М., Павленко Д. О. Застосування принципу добровільності у правових моделях медіації. *Міжнародний науковий журнал "Інтернаука". Серія: "Юридичні науки"*. 2023. № 1. С. 82-88. doi: <https://doi.org/10.25313/2520-2308-2023-1-8542> (дата звернення: 13.04.2023)
3. Романадзе Л. Д. Критерії медіабельності в контексті системи вирішення спорів. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2020. № 6 (35). С. 8-13. doi: [https://doi.org/10.32837/ryuv.v0i6\(35\).676](https://doi.org/10.32837/ryuv.v0i6(35).676) (дата звернення: 13.04.2023)
4. Мазаракі Н. Щодо поняття медіабельності спору. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 12. С. 258-262. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2018/12/49.pdf> (дата звернення: 13.04.2023)
5. Гресь Н. М. Критерії медіабельності індивідуальних трудових спорів. *Приватне та публічне право*. 2020. № 2. С. 37-41. doi: <https://doi.org/10.32845/2663-5666.2020.2.7> (дата звернення: 13.04.2023)

6. Токарева К. С. Критерії медіабельності спорів (дата звернення: 13.04.2023) *Актуальні питання юридичної науки та практики* : тези доп. учасників I Наук.-практ. онлайн-конф. (Київ, 23 квіт. 2020 р.), 166-168. URL: https://library.pp-s.pro/index.php/ndippsn_20200423/article/view/465 (дата звернення: 13.04.2023)
7. Бортнікова А. Критерії медіабельності публічно-правового спору. *Visegrad journal on human rights*. 2017. № 6. URL: http://vjhr.sk/archive/2017_6/5.pdf (дата звернення: 13.04.2023)
8. Кононов В. В., Петровська М. П. Критерії медіабельності земельних спорів. *Юридичний електронний науковий журнал*. 2016. № 4. С. 90-93. URL: http://www.lsej.org.ua/4_2016/25.pdf (дата звернення: 13.04.2023)
9. Beer J., Stief E. *The mediator's handbook*. Canada: New Society Publishers. 2012. 208 p.
10. Bennett M., Hermann M. *The art of mediation*. Wolters Kluwer. 2nd edition. 2005. 290 p.
11. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 р. № 1875-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text> (дата звернення: 13.04.2023)
12. Шинкар Т. І. Застосування медіації в адміністративному судочинстві: вітчизняний та зарубіжний досвід: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07 "Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право" Львів, 2018. 220 с. URL: http://lp.edu.ua/sites/default/files/dissertation/2018/8401/avtoreferat_dysertaciyi_na_zdobuttya_nauNovogo_stupenya_Nandydata_yurydychnyh_nauN-1.pdf (дата звернення: 13.04.2023)
13. Кодекс адміністративного судочинства України: Закон України від 06.07.2005 р. № 2747-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#Text> (дата звернення: 13.04.2023)

14. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 13.04.2023)
15. Про працю: проєкт Закону України від 23.09.2022 р. Міністерство економіки України: веб-сайт. URL: <https://cutt.ly/532HFm7> (дата звернення: 13.04.2023)
16. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18.03.2004 р. № 1618-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text> (дата звернення: 13.04.2023)
17. Дегтярьова О. М., Павленко Д. О. Сучасні способи врегулювання трудових спорів під призмою розуміння їх правової природи. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 3. URL: <http://www.lsej.org.ua/index.php/arkhiv-nomeriv> (дата звернення: 13.04.2023)
18. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, затв. Наказом Міністерства фінансів України від 30.11.1999 р. № 291. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99#Text> (дата звернення: 13.04.2023)
19. Про судовий збір: Закон України від 08.07.2011 р. № 3674-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3674-17#Text> (дата звернення: 13.04.2023)
20. Мазаракі Н. А. Медіація в Україні: теорія та практика : монографія. Інститут законодавства Верховної Ради України. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2018. 276 с. doi: <http://doi.org/10.31617/m.knute.2018-1155> (дата звернення: 13.04.2023)
21. Bingham L. B. Mediating Employment Disputes: Perceptions of Redress at the United States Postal Service. 1997. P. 20-30. doi:

<https://doi.org/10.1177/0734371X9701700203> (дата звернення: 13.04.2023)

22. Лозовой С. В. Класифікація та принципи розгляду індивідуальних трудових спорів. *Форум права*. 2008. № 2. С. 328-332. URL: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2008-2/08lsvits.pdf> (дата звернення: 13.04.2023)
23. Судова статистика. Судова влада України: веб-сайт. URL: https://court.gov.ua/inshe/sudova_statystyka/ (дата звернення: 13.04.2023)
24. Робоча сила України 2021. Державна служба статистики України. 2022. 216 с. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/07/zb_RS_2021.pdf (дата звернення: 13.04.2023)
25. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 13.04.2023)
26. Про затвердження Положення про порядок компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати: Постанова Кабінету Міністрів України від 20.12.1997 р. № 1427. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1427-97-%D0%BF#Text> (дата звернення: 13.04.2023)
27. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 13.04.2023)

References

1. Kersley B., Alpin C., Forth J., Bryson A., Bewley H., Dix G., Oxenbridge S. Inside the Workplace: Findings from the 2004 Workplace Employment Relations Survey. London, UK: Department of Trade and Industry. 2005.

- 456 p. URL: <https://openaccess.city.ac.uk/id/eprint/20885/> (date of application: 13.04.2023)
2. Dehtiarova O. M., Pavlenko D. O. Zastosuvannia pryntsypu dobrovilnosti u pravovykh modeliakh mediatsii. Mizhnarodnyi naukovyi zhurnal "Internauka". Seriya: "Yurydychni nauky". 2023. № 1. S. 82-88. doi: <https://doi.org/10.25313/2520-2308-2023-1-8542> (date of application: 13.04.2023)
 3. Romanadze L. D. Kryterii mediabelnosti v konteksti systemy vyrishennia sporiv. Prykarpatskyi yurydychnyi visnyk. № 6 (35). 2020. S. 8-13. doi: [https://doi.org/10.32837/pyuv.v0i6\(35\).676](https://doi.org/10.32837/pyuv.v0i6(35).676) (date of application: 13.04.2023)
 4. Mazaraki N. Shchodo poniattia mediabelnosti sporu. Pidpriemnytstvo, hospodarstvo i pravo. 2018. № 12. S. 258-262. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2018/12/49.pdf> (date of application: 13.04.2023)
 5. Hres N. M. Kryterii mediabelnosti indyvidualnykh trudovykh sporiv. Pryvatne ta publichne pravo. № 2. 2020. S. 37-41. doi: <https://doi.org/10.32845/2663-5666.2020.2.7> (date of application: 13.04.2023)
 6. Tokarieva K. S. Kryterii mediabelnosti sporiv (data zvernennia: 13.04.2023) Aktualni pytannia yurydychnoi nauky ta praktyky : tezy dop. uchasnykiv I Nauk.-prakt. onlain-konf. (Kyiv, 23 kvit. 2020 r.), S. 166-168. URL: https://library.pp-s.pro/index.php/ndippsn_20200423/article/view/465 (data zvernennia: 13.04.2023)
 7. Bortnikova A. Kryterii mediabelnosti publichno-pravovoho sporu. Visegrad journal on human rights. № 6, 2017. URL: http://vjhr.sk/archive/2017_6/5.pdf (date of application: 13.04.2023)
 8. Kononov V. V., Petrovska M. P. Kryterii mediabelnosti zemelnykh sporiv. Yurydychnyi elektronnyi naukovyi zhurnal. № 4. 2016. S. 90-93. URL: http://www.lsej.org.ua/4_2016/25.pdf (date of application: 13.04.2023)

9. Beer, J., Stief, E. The mediators handbook. Canada: New Society Publishers. 2012. 208 p.
10. Bennett, M., Hermann, M. The art of mediation. Wolters Kluwer. 2nd edition. 2005. 290 p.
11. Pro mediatsiiu: Zakon Ukrainy vid 16.11.2021 r. № 1875-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text> (date of application: 13.04.2023)
12. Shynkar T. I. Zastosuvannia mediatsii v administratyvnomu sudochynstvi: vitchyzniani ta zarubizhnyi dosvid: dys. ... kand. yuryd. nauk: 12.00.07 "Administratyvne pravo i protses; finansove pravo; informatsiine pravo" Lviv. 2018. 220 s. URL: http://lp.edu.ua/sites/default/files/dissertation/2018/8401/avtoreferat_dyserciyi_na_zdobuttya_nauNovogo_stupenya_Nandydata_yurydychnyh_nauN-1.pdf (date of application: 13.04.2023)
13. Kodeks administratyvnoho sudochynstva Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 06.07.2005 r. № 2747-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#Text> (date of application: 13.04.2023)
14. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 10.12.1971 r. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (date of application: 13.04.2023)
15. Pro pratsiu: projekt Zakonu Ukrainy vid 23.09.2022 r. Ministerstvo ekonomiky Ukrainy: veb-sait. URL: <https://cutt.ly/532HFm7> (date of application: 13.04.2023)
16. Tsyvilnyi protsesualnyi kodeks Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 18.03.2004 r. № 1618-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text> (date of application: 13.04.2023)
17. Dehtiarova O. M., Pavlenko D. O. Suchasni sposoby vrehuliuvannia trudovykh sporiv pid pryzmoi rozuminnia yikh pravovoi pryrody. Yurydychnyi naukovi elektronnyi zhurnal. 2023. № 3. URL:

- <http://www.lsej.org.ua/index.php/arkhiv-nomeriv> (date of application: 13.04.2023)
18. Instruktsiia pro zastosuvannia Planu rakhunkiv bukhhalterskoho obliku aktyviv, kapitalu, zoboviazan i hospodarskykh operatsii pidpriumstv i orhanizatsii, zatv. Nakazom Ministerstva finansiv Ukrainy vid 30.11.1999 r. № 291. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99#Text> (date of application: 13.04.2023)
 19. Pro sudovyi zbir: Zakon Ukrainy vid 08.07.2011 r. № 3674-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3674-17#Text> (date of application: 13.04.2023)
 20. Mazaraki N. A. Mediatsiia v Ukraini: teoriia ta praktyka : monohrafiia. Instytut zakonodavstva Verkhovnoi Rady Ukrainy. Kyiv : Kyiv. nats. torh.-ekon. un-t, 2018. 276 s. doi: <http://doi.org/10.31617/m.knute.2018-1155> (date of application: 13.04.2023)
 21. Bingham, L. B. Mediating Employment Disputes: Perceptions of Redress at the United States Postal Service. 1997. P. 20-30. doi: <https://doi.org/10.1177/0734371X9701700203> (date of application: 13.04.2023)
 22. Lozovoi S. V. Klasyfikatsiia ta pryntsypy rozghliadu indyvidualnykh trudovykh sporiv. Forum prava. 2008. № 2. S. 328-332. URL: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2008-2/08lsvits.pdf> (date of application: 13.04.2023)
 23. Sudova statystyka. Sudova vlada Ukrainy: veb-sait. URL: https://court.gov.ua/inshe/sudova_statystyka/ (date of application: 13.04.2023)
 24. Robocha syla Ukrainy 2021. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. 2022. 216 s. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/07/zb_RS_2021.pdf (date of application: 13.04.2023)

25. Pro oplatu pratsi: Zakon Ukrainy vid 24.03.1995 r. № 108/95-VR. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (date of application: 13.04.2023)
26. Pro zatverdzhennia Polozhennia pro poriadok kompensatsii pratsivnykam vtraty chastyny zarobitnoi platy u zviazku z porushenniam terminiv yii vyplaty: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 20.12.1997 r. № 1427. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1427-97-%D0%BF#Text> (date of application: 13.04.2023)
27. Konstytutsiia Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 28.06.1996 r. № 254k/96-VR. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (date of application: 13.04.2023)