

Трудове право; право соціального забезпечення

УДК 349.22

Швець Наталія Миколаївна

*кандидатка юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри трудового права*

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Shvets Nataliia

*Candidate of Law Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Labor Law*

Yaroslav Mudryi National Law University

ORCID: 0000-0002-9899-196X

Середа Олена Григорівна

*докторка юридичних наук, професорка,
завідувачка кафедри трудового права*

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Sereda Olena

Doctor of Science of Law, Professor,

Head of the Department of Labor Law

Yaroslav Mudryi National Law University

ORCID: 0000-0002-8252-1963

**ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ ДОСТУПУ ДО ІНФОРМАЦІЇ ПРО
МЕДІАЦІЮ ДЛЯ ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ
СПОРІВ**

**DIGITALIZATION OF ACCESS TO INFORMATION ON
MEDIATION FOR RESOLUTION INDIVIDUAL LABOR DISPUTES**

***Анотація.** Констатується низьке інформування працівників про
медіацію як альтернативний спосіб вирішення індивідуальних трудових*

спорів. Пропонується об'єднанням медіаторів посилити роботу за такими напрямками: 1) наочна інформаційно-роз'яснювальна робота (розіслати брошури або листи на електронні адреси підприємств відповідного регіону для унаочнення інформації для трудового колективу про медіаційні практики вирішення індивідуальних трудових спорів; записати відеолекції або відеороліки); 2) проведення особистих зустрічей медіаторів з працівниками підприємств, де з огляду на статистичні дані трапляються конфліктні ситуації (потенційно конфліктогенні підприємства); 3) створення публічного реєстру вирішених шляхом медіації індивідуальних трудових спорів, на кшталт ЄДР судових рішень, зі знеособленням фігурантів спорів та дотриманням принципу збереження конфіденційної інформації.

Окреслюються переваги розгляду індивідуальних трудових спорів шляхом медіації перед традиційними способами вирішення трудових спорів.

Пропонується роботодавцеві разом з профспілкою розробити Положення про досудовий формат розв'язання індивідуальних трудових спорів. З текстом цього локального акту має бути ознайомлений кожен працівник підприємства, установи, організації.

Рекомендується активізувати діяльність профспілок у напрямку розробки разом з роботодавцем локальних актів, спрямованих на оцифрування інформації про потенційну можливість розгляду трудових спорів шляхом медіації, що має бути доступною для сторін трудового договору у будь-який час для ознайомлення. У розвиток цього питання пропонується ч. 1 ст. 26 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» викласти у такій редакції: «Профспілки, їх об'єднання мають право представляти інтереси працівників в органах, що розглядають індивідуальні трудові спори, та під час врегулювання трудових спорів шляхом медіації».

Ключові слова: медіація, медіатор, трудові спори, індивідуальні трудові спори, вирішення спорів, діджиталізація, цифровізація, інформація, доступ до інформації, судовий розгляд.

Summary. Low level of awareness among employees about mediation as an alternative way of resolving individual labor disputes is noted. It is proposed that the association of mediators strengthen work in the following areas: 1) visual information and explanatory work (send brochures or letters to the e-mail addresses of enterprises in the relevant region to visualize information for the labor team about mediation practices for solving individual labor disputes; record video lectures or videos) ; 2) conducting personal meetings of mediators with employees of enterprises where, based on statistical data, conflict situations occur (potentially conflict-causing enterprises); 3) creation of a public register of individual labor disputes resolved through mediation, such as the EDR of court decisions, with depersonalization of the parties involved in disputes and compliance with the principle of preserving confidential information.

The advantages of consideration of individual labor disputes through mediation over traditional methods of labor dispute resolution are outlined.

It is suggested that the employer, together with the trade union, develop the Regulation on the pre-trial format of resolving individual labor disputes. Each employee of the enterprise, institution, or organization must be familiar with the text of this local act.

It is recommended to intensify the activities of trade unions in the direction of developing, together with the employer, local acts aimed at digitizing information about the potential possibility of consideration of labor disputes through mediation, which should be available to the parties to the labor contract at any time for review. Part 1 of Art. 26 of the Law of Ukraine "On Trade Unions, Their Rights and Guarantees of Activity" should be amended as follows: "Trade unions and their associations have the right to represent the interests of

employees in bodies considering individual labor disputes and during the settlement of labor disputes through mediation."

Key words: *mediation, mediator, labor disputes, individual labor disputes, dispute resolution, digitization, digitization, information, access to information, court proceedings.*

Постановка проблеми. Метою державної політики, з-поміж іншого, має бути забезпечення достатності, доступності та достовірності інформаційних ресурсів з будь-яких питань організації життєдіяльності для всіх членів суспільства. До таких соціально значущих інформаційних ресурсів відноситься, безумовно, й інформація про досить новий для національної практики альтернативний спосіб врегулювання індивідуальних трудових спорів за участю посередника – процедуру медіації. Широке застосування інформаційно-комунікаційних технологій має низку переваг у процесі розгляду індивідуальних трудових спорів, підвищуючи прозорість процедури розв'язання останніх.

Водночас, за реалій сьогодення, доводиться констатувати недостатню обізнаність сторін трудового договору про можливість скористатися альтернативним способом розв'язання індивідуальних трудових спорів за рахунок медіації. Такий стан речей зумовлений відносно нещодавніми змінами у законодавстві з цієї проблематики, недоліками в інформаційно-роз'яснювальній роботі серед представників трудових колективів підприємств, установ, організацій тощо.

Отже, у науковій літературі медіацію прийнято вважати альтернативним способом розв'язання індивідуальних трудових спорів [1, 2]. У сучасному світі медіація відповідає інтересам та потребам суб'єктів спірних правовідносин, оскільки дозволяє вирішувати розбіжності на взаємовигідній основі без зайвих грошових, часових та емоційних затрат.

Створено Міністерство цифрової трансформації України (Мінцифри). Постановою Кабінету Міністрів України від 18.09.2019 р. № 856 затверджено Положення про Міністерство цифрової трансформації України [3]. Мінцифри є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики: у сферах цифровізації, цифрового розвитку, цифрової економіки, цифрових інновацій та технологій, електронного урядування та електронної демократії, розвитку інформаційного суспільства, інформатизації; у сфері впровадження електронного документообігу; у сфері розвитку цифрових навичок та цифрових прав громадян; у сферах відкритих даних, публічних електронних реєстрів, розвитку інфраструктури широкосмугового доступу до Інтернету та телекомунікацій тощо. Мінцифри – це той державний орган, який продовжує цифровізувати різні сфери держави, включаючи регламентацію трудових відносин

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Деяким питанням медіації як альтернативного способу розв'язання індивідуальних трудових спорів вже присвячувалися наукові праці Гоц-Яковлевої О.Г. [6], Гриня Д.В. [1], Дараганової Н.В. [7], Шумної Л.П. [2] та ін. Серед проаналізованих на сторінках цієї наукової статті публікацій у сфері цифровізації процесу праці як інноваційного фактору формування трудового потенціалу вигідно вирізняється публікація авторського колективу Стройко Т.В., Парнак С.Ю., Друзь Є.І. [9], проте бракує наукових досліджень з питань цифровізації доступу до інформації про медіацію для вирішення індивідуальних трудових спорів.

Мета статті полягає в окресленні переваг розгляду індивідуальних трудових спорів шляхом медіації, наданні пропозицій у сфері локальної нормотворчості для обізнаності сторін трудового спору про можливість скористатися альтернативним способом розв'язання останніх за рахунок медіації.

Виклад основного матеріалу. Закон України «Про медіацію» (далі – Закон № 1875-IX) [4] був прийнятий 16.11.2021 р. Одночасно з Законом № 1875-IX набули чинності зміни до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), зокрема, в кодифікованому акті з'явилася ст. 222-1 «Врегулювання трудових спорів шляхом медіації» [5]. Таким чином, на законодавчому рівні, нарешті, вирішилося питання, яке останніми роками турбувало наукову спільноту: чи застосовується процедура медіації для розв'язання трудових спорів.

Трудові спори – не врегульовані шляхом безпосередніх переговорів між роботодавцем і працівником розбіжності з питань застосування законодавства про працю, умов колективного договору, угоди, трудового договору, про які заявлено до юрисдикційного органу, наділеного правом їх вирішувати. Розв'язувати індивідуальні трудові спори може комісія по трудових спорах (далі – КТС), суд і також спір може бути вирішено шляхом медіації.

Згідно з п. 4 ст. 1 Закону № 1875-IX медіація – позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів.

Відповідно до ч. 1 ст. 3 цього ж Закону дія його норм поширюється на суспільні відносини, пов'язані з проведенням медіації з метою запобігання виникненню конфліктів (спорів) у майбутньому або врегулювання будь-яких конфліктів (спорів), у тому числі цивільних, сімейних, трудових, господарських, адміністративних, а також у справах про адміністративні правопорушення та у кримінальних провадженнях з метою примирення потерпілого з підозрюваним (обвинуваченим).

За нормами ч. 2 ст. 3 Закону № 1875-IX медіація може бути проведена до звернення до суду, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу або під час досудового розслідування, судового, третейського,

арбітражного провадження, або під час виконання рішення суду, третейського суду чи міжнародного комерційного арбітражу.

Медіація проводиться за взаємною згодою сторін медіації з урахуванням принципів добровільності, конфіденційності, нейтральності, незалежності та неупередженості медіатора, самовизначення та рівності прав сторін медіації (ч. 1 ст. 4 Закону № 1875-IX).

За ч. 3. ст. 14 Закону № 1875-IX інформація, внесена до реєстрів медіаторів, є відкритою та загальнодоступною.

На жаль, доводиться констатувати низьке інформування працівників про медіацію як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів. Впровадження медіації у сферу регулювання трудових конфліктів гальмує відсутність у сторін конфлікту інформації про медіацію та її можливості.

Виникає питання, як забезпечити доступність інформації про медіацію для громадян за умов широкомасштабної діджиталізації? Доцільно піднімати питання про інформаційну відкритість надання послуг у сфері медіації.

За нормами Закону № 1875-IX об'єднання медіаторів та суб'єкти, що забезпечують проведення медіації, ведуть реєстри медіаторів (ч. 1 ст. 14 Закону № 1875-IX). Водночас, практичний досвід засвідчує, що працівники підприємств, установ, організацій не обізнані з потенційною можливістю розв'язання індивідуального трудового спору шляхом медіації взагалі, не говорячи про поінформованість з існуванням на теренах нашої держави реєстрів медіаторів, зокрема. З метою подолання інформаційного лікбезу серед працівників підприємств, установ, організацій пропонуємо об'єднанням медіаторів та суб'єктам, що забезпечують проведення медіації, посилити роботу за такими напрямками: 1) наочна інформаційно-роз'яснювальна робота (розіслати брошури або листи на електронні адреси підприємств відповідного регіону для унаочнення інформації для трудового колективу про медіаційні практики вирішення індивідуальних трудових

спорів; записати відеолекції або відеоролики); 2) проведення особистих зустрічей медіаторів з працівниками підприємств, де з огляду на статистичні дані трапляються конфліктні ситуації (потенційно конфліктогенні підприємства); 3) створення публічного реєстру вирішених шляхом медіації індивідуальних трудових спорів, на кшталт ЄДР судових рішень, зі знеособленням фігурантів спорів та дотриманням принципу збереження конфіденційної інформації.

Які переваги має розгляд індивідуальних трудових спорів шляхом медіації? Зокрема, Закон № 1875-IX розглядає медіацію як добровільну процедуру, що відбувається на підставі взаємного волевиявлення сторін індивідуального трудового спору. Відповідно, сторони спору зацікавлені у мирному врегулюванні ситуації, що у подальшому вплине на гармонійні стосунки між роботодавцем та працівником.

Також Закон № 1875-IX передбачає конфіденційність медіації. Таким чином, репутація роботодавця не буде поставлена під удар, більше того, конфлікт на підприємстві не стане надбанням громадськості з усіма витікаючими наслідками.

Серед плюсів медіації – стислі строки прийняття рішення у перебігу розгляду індивідуального трудового спору. Судовий розгляд може затягтися на тривалий строк, що робить процедуру медіації більш привабливою для сторін індивідуального трудового спору. У розвиток цієї тези нам імпонує позиція Гоц-Яковлевої О.Г.: «Для того, щоб трудові конфлікти та спори не мали шкідливого впливу на суспільне та державне життя, а їхні негативні наслідки якомога менше впливали на нормальний перебіг відносин у сфері праці, спори потребують швидкого та ефективного вирішення – усунення розбіжностей між сторонами, які становлять предмет конфлікту» [6, с. 59].

Дараганова Н.В. виокремлює такі переваги медіації при розгляді індивідуальних трудових спорів: скорочення витрат сторін, іноді достатньо значних, за рахунок відсутності судових витрат; застосування процедури

медіації як до судового розгляду, так і під час судового провадження по справі; можливість переривання або припинення медіації у будь-який час за ініціативи будь-кого з учасників медіації тощо [7, с. 80].

З огляду на безумовні переваги медіації виникає питання, чому працівники не послуговуються медіаційною процедурою для вирішення індивідуального трудового спору, а йдуть традиційним шляхом – звертаються до КТС чи до суду? Відповідь очевидна – працівники просто не знають про можливість розв’язання трудового конфлікту шляхом медіації. Слід вживати дієвих заходів на шляху подолання правової неграмотності серед працівників. Пропонуємо роботодавцеві разом з профспілкою розробити Положення про досудовий формат розв’язання індивідуальних трудових спорів. З текстом цього локального акту має бути ознайомлений кожен працівник підприємства, установи, організації. Текст такого Положення доцільно розмістити на офіційному сайті підприємства у рубриці «Локальні акти». Внутрішня діджиталізація процесів управління підприємством на користь як роботодавцю, так і працівникам підприємства. Сучасний працівник настільки при звичаївся до життя «в смартфоні», що пілотний проєкт, який ми пропонуємо запустити під робочою назвою «Підприємство, установа, організація в смартфоні» буде сприйнятий як належний, навіть бажаний, зручний.

Пропонуємо активізувати діяльність профспілок у напрямку розробки разом з роботодавцем локальних актів, спрямованих на оцифрування інформації про потенційну можливість розгляду трудових спорів шляхом медіації, що має бути доступною для сторін трудового договору у будь-який час для ознайомлення. Профспілка, як достатньо потужний суб’єкт, буде зацікавлена як у представництві, так і у захисті інтересів працівників під час процедури медіації. До всього, жодного слова про профспілки у нормах Закону № 1875-IX немає, як і на сторінках Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [8].

Пропонуємо ч. 1 ст. 26 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» викласти у такій редакції: «Профспілки, їх об'єднання мають право представляти інтереси працівників в органах, що розглядають індивідуальні трудові спори, та під час врегулювання трудових спорів шляхом медіації».

Медіація як процедура альтернативного вирішення індивідуального трудового спору проходить етап становлення в сучасній практиці розв'язання конфліктів. Медіація поступово набуває популярності серед фахівців юридичного профілю. За умов сьогодення наука управління персоналом засвідчує, що робота на українських підприємствах нерідко пов'язана зі значними психологічними навантаженнями, а епоха інформаційного суспільства, в яку вступило людство, лише сприяє збільшенню цих навантажень. Конфлікти, що виникають між окремими працівниками, подекуди призводять до сумних і навіть трагічних за наслідками розгляду такого конфлікту у суді ситуацій. І така тенденція не усуне причину індивідуального трудового спору, а залучення медіатора може допомогти врегулювати конфлікт, надасть можливість працівникам продовжувати працювати в колективі.

Цікаву пропозицію висловлюють Стройко Т.В., Парнак С.Ю. та Друзь Є.І. у своїй публікації, присвяченій цифровізації бізнес-процесів як фактору формування трудового потенціалу: «Глобальна цифрова економіка надає компаніям нові функціональні можливості в бізнесі: ... організація віртуальних команд за допомогою ефективного використання цифрових платформ, взаємодіючих в режимі онлайн» [9, с. 173]. Цю пропозицію можна взяти на озброєння за умов карантинних реалій [10] та запровадженого на теренах України воєнного стану в порядку, передбаченому Законом України «Про правовий режим воєнного стану» [11]. В онлайн-режимі вирішувати індивідуальні трудові спори шляхом медіації зручно усім зацікавленим особам.

ЗВО необхідно активізувати підготовку медіаторів, впровадивши у програму курси для медіаторів у сфері сприяння розв'язанню індивідуальних трудових спорів.

Висновки. Законодавство про працю передбачає судову та альтернативну процедури розгляду індивідуальних трудових спорів. Вважаємо за доцільне розвивати процедуру розв'язання спорів шляхом медіації, робити її доступнішою та зрозумілішою для співгромадян. Процедура медіації відіграє важливу роль у зниженні рівня конфліктності і підвищенні правової культури у суспільстві.

Судовий процес та процедура медіації переслідують однакову мету – вирішення трудового спору, внаслідок чого буде здійснено не лише захист прав, свобод та інтересів учасників конфлікту, а й відбудеться відновлення справедливості. Отже, медіація є ще одним способом досягнення зазначеної мети в процесі вирішення індивідуальних трудових спорів. Вважаємо, що судові та досудові примирні процедури, зберігаючи самостійність, цілком здатні взаємодіяти і співіснувати в єдиному правовому просторі.

Таким чином, включення медіації до системи врегулювання трудових спорів відповідає меті підвищення стабільності трудових відносин і стимулює працівників та роботодавців до пошуку балансу інтересів.

Доступ до інформації про медіацію сприятиме тому, щоб ця практика стала більш затребуваною, загальноприйнятою і такою, що застосовується повсюди, де виникають індивідуальні трудові спори.

Література

1. Гринь Д.В. Медіація як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів: досвід зарубіжних країн. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. Серія «Право». 2022. Випуск 72. Частина 2. С. 15-19.

2. Шумна Л.П., Сікун А.М., Кисельов Д.В. Інститут медіації як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Актуальні проблеми держави і права*. 2020. С. 163-169.
3. Положення про Міністерство цифрової трансформації України : Постанова Кабінету Міністрів України від 18.09.2019 р. № 856. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/856-2019-%D0%BF#n12> (дата звернення: 09.05.2023).
4. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 р. № 1875-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text> (дата звернення: 09.05.2023).
5. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 09.05.2023).
6. Гоц-Яковлева О.Г. Медіація у вирішенні індивідуальних трудових спорів як один із способів захисту трудових прав. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди*. «ПРАВО». Випуск 34. 2021. С. 58-65.
7. Дараганова Н.В. Медіація як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів. *Юридична наука*. 2011. № 6. С. 77-83.
8. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення: 09.05.2023).
9. Стройко Т.В., Парнак С.Ю., Друзь Є.І. Цифровізація бізнес-процесів як інноваційний фактор формування трудового потенціалу. *Вісник ХНАУ ім. В.В. Докучаєва*. Серія «Економічні науки». № 2. Т. 1. 2021. С. 171-184.

10. Про встановлення карантину та запровадження обмежувальних протиепідемічних заходів з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2 : Постанова Кабінету Міністрів України від 09.12.2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1236-2020-%D0%BF#Text> (дата звернення: 09.05.2023).
11. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення: 09.05.2023).

References

1. Hryn D.V. Mediatsiia yak odyin iz alternatyvnykh sposobiv vyrishennia indyvidualnykh trudovykh sporiv: dosvid zarubizhnykh krain. Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho Natsionalnoho Universytetu. Seriiia «Pravo». 2022. Vypusk 72. Chastyna 2. S. 15-19.
2. Shumna L.P., Sikun A.M., Kyselov D.V. Instytut mediatsii yak alternatyvnyi sposib vyrishennia trudovoho sporu. Aktualni problemy derzhavy i prava. 2020. S. 163-169.
3. Polozhennia pro Ministerstvo tsyfrovoi transformatsii Ukrainy : Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 18.09.2019 r. № 856. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/856-2019-%D0%BF#n12> (date of access: 09.05.2023).
4. Pro mediatsiiu : Zakon Ukrainy vid 16.11.2021 r. № 1875-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text> (date of access: 09.05.2023).
5. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon URSR vid 10.12.1971 r. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (date of access: 09.05.2023).

6. Hots-Yakovlieva O.H. Mediatsiia u vyrishenni indyvidualnykh trudovykh sporiv yak odyh iz sposobiv zakhystu trudovykh prav. Zbirnyk naukovykh prats Kharkivskoho natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeni H. S. Skovorody. «PRAVO». Vypusk 34. 2021. S. 58-65.
7. Darahanova N.V. Mediatsiia yak odyh iz alternatyvnykh sposobiv vyrishennia indyvidualnykh trudovykh sporiv. Yurydychna nauka. 2011. № 6. S. 77-83.
8. Pro profesiini spilky, yikh prava ta harantii diialnosti : Zakon Ukrainy vid 15.09.1999 r. № 1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (date of access: 09.05.2023).
9. Stroiko T.V., Parnak S.Iu., Druz Ye.I. Tsyfrovizatsiia biznes-protsesiv yak innovatsiinyi faktor formuvannia trudovoho potentsialu. Visnyk KhNAU im. V.V. Dokuchaieva. Seriia «Ekonomichni nauky». № 2. T. 1. 2021. S. 171-184.
10. Pro vstanovlennia karantynu ta zaprovadzhennia obmezhuvalnykh protyepidemichnykh zakhodiv z metoiu zapobihannia poshyrenniu na terytorii Ukrainy hostroi respiratornoi khvoroby COVID-19, sprychynenoi koronavirusom SARS-CoV-2 : Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 09.12.2020 r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1236-2020-%D0%BF#Text> (date of access: 09.05.2023).
11. Pro pravovyi rezhym voiennoho stanu : Zakon Ukrainy vid 12.05.2015 r. № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (date of access: 09.05.2023).