

THE RIGHT OF EMPLOYEES TO RESOLVE LABOUR DISPUTES THROUGH MEDIATION

ПРАВО ПРАЦІВНИКІВ РОЗГЛЯДУ ТРУДОВИХ СПОРІВ ШЛЯХОМ ЗАСТОСУВАННЯ ПРОЦЕДУРИ МЕДІАЦІЇ

Pyzhova M. O.

*Doctor of Law, Associate Professor,
Vice-Rector for Scientific Work
State Tax University
Irpın, Ukraine*

Пижова М. О.

*доктор юридичних наук, доцент,
проректор з наукової роботи
Державний податковий університет
м. Ірпін, Україна*

Сьогодні, коли відбувається інтеграція української економіки до світової, особливо необхідний пошук та запровадження нових ефективних інститутів, що регулюють ринкові відносини. Актуальним в цьому контексті є пошук шляхів вирішення суперечок та розбіжностей між працівником та роботодавцем. Враховуючи, що із змінами частини першої статті 1 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», зазначений закон визначає особливості проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні, а також осіб, які працюють за трудовим договором, укладеним з фізичними особами, у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» [1]. Тому пошук шляхів вирішення суперечок та розбіжностей актуальний як для класичних трудових відносин, так і для інституту публічної служби.

Ми маємо наголосити, що сьогодні в світі існують дві тенденції в розвитку публічної служби як державно-правового інституту. Одна з них пов'язана з публічно-правовим статусом державної служби, відокремленням державних службовців від інших категорій працівників найманої праці. Як зауважує Н. Неумивайченко, такий підхід негативно позначається на трудо-правовому статусі державних службовців, проявляється в обмеженні традиційних трудових прав: на об'єднання в професійні спілки, ведення колективних переговорів, укладення колективних договорів та ін. Така тенденція в правовому регулюванні державної служби превалювала в першій половині ХХ ст. в індустріальних країнах і зараз поширена в багатьох країнах, що розвиваються. Друга тенденція, що особливо проявилася в останні 50 років в розвинутих країнах з ринковою економікою, полягає, навпаки, в поширенні на державних

службовців норм і гарантій трудового права, посиленні колективно-договірних відносин у встановленні умов їх праці, відмові від принципу одностороннього встановлення умов праці державою, визнанні її звичайним роботодавцем, а відносин щодо виконання державними службовцями професійної діяльності на державній службі – трудовими відносинами, відносинами найму [2].

Важливо, що саме другу тенденцію всебічно підтримує Міжнародна Організація Праці (далі – МОП), оскільки в розумінні МОП державні службовці становлять особливу категорію працівників із специфічними трудовими відносинами. Підтвердженням цього є Конвенція про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі № 151 та Рекомендація щодо процедур визначення умов зайнятості на державній службі № 159, де вказується про те, що сьогодні відбувається розширення в багатьох країнах діяльності державної служби та наголошується на потребі в існуванні розумних трудових відносин між державними органами влади та організаціями державних службовців [3].

У цьому контексті ми можемо говорити про те, що публічна служба складається із внутрішніх і зовнішніх відносин. І якщо зовнішні відносини, це відносини державних службовців із громадянами у процесі виконання своїх обов'язків, з іншими державними органами і організаціями, то ці відносини регулюються адміністративним законодавством, [4]. Внутрішні ж відносини державних службовців, тобто відносини, що виникають між державними службовцями і керівниками державних органів, регулюються нормами трудового права. При цьому законодавець одночасно поширив на них і дію норм спеціального законодавства.

На нашу думку, існування спеціальних законодавчих актів, які врегульовують публічну службу – не значить, що ці державні службовці не вступають у трудові відносини. Вони мають право на відпочинок, на безпечні умови праці, на гарантії і компенсації, а також інші права передбачені різними інститутами трудового права [5].

Прийнятий 16 листопада 2021 року Закон України «Про медіацію» заклав новий вектор у вирішенні проблем розгляду спорів, що виникають у зв'язку із публічною службою шляхом застосування медіації, зокрема, інститут трудових спорів отримав можливість розвиватися за новим вектором. Цілком логічно, що використання медіації в правовій системі України дозволить сторонам заощадити час і гроші. А якщо його про публічну службу, то і зберегти адекватні відносини між державними службовцями та їх керівниками.

Виходячи із аналізу чинного національного трудового законодавства існує два види трудових спорів, один з яких індивідуальні трудові спори, а інший – колективні трудові спори. Відразу слід зауважити, що відповідно до частини другої статті 3 Закону

України «Про медіацію» медіація не застосовується у колективних трудових спорах, а також у спорах, що виникають із відносин, передбачених частиною першою цієї статті, у випадку, якщо такі спори впливають чи можуть вплинути на права і законні інтереси третіх осіб, які не беруть участі у медіації. Таким чином, шляхом застосування медіації можливе вирішення лише індивідуальних трудових спорів.

Стаття 221 КЗпП визначає вичерпно два органи, які розглядають трудові спори – це комісії по трудовим спорам (далі – КТС) та місцеві загальні суди. Водночас, стаття 222¹ говорить про те, що трудовий спір між працівником і роботодавцем незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до Закону України «Про медіацію» з урахуванням особливостей, передбачених КЗпП. При цьому у разі невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації сторони медіації мають право звернутися для розгляду трудового спору до органів, передбачених статтею 221 КЗпП.

Існує багато позитивних сторін медіації у трудових відносинах. Серед них можна виділити такі:

- процедура є швидкою, ефективною та економічною;
- процес сприяє кращій та ефективнішій комунікації між сторонами, що має вирішальне значення для творчих та змістовних переговорів. Медіація допомагає підтримувати відносини між сторонами;
- медіація – це справедливий процес. Медіатор є неупередженим, нейтральним і незалежним. Медіація також є конфіденційною за своєю природою. Це означає, що заяви, зроблені під час медіації, не можуть бути не можуть бути розголошені в цивільному процесі або деінде без письмової згоди всіх сторін.

Водночас, існує ряд проблем розгляду трудових спорів, що виникають у зв'язку із публічною службою шляхом застосування медіації. В Україні медіація ще не набула широкого застосування саме у сфері трудових відносин. По-перше, невисокий рівень обізнаності самої процедури медіації, не сформований ринок професійних медіаторів. Хоча в Законі України «Про медіацію» і зазначено, що медіатором може бути фізична особа, яка досягла 30 років, має вищу освіту та пройшла спеціальну підготовку у сфері медіації в Україні або за її межами. Водночас, ще не існує і законодавчо не врегульований єдиний реєстр медіаторів. Поки окремі установи, заклади вищої освіти інші підприємства здійснюють навчання медіаторів за розрізненими програмами і ведуть власні реєстри. Єдиного зразка документа, який засвідчує наявність спеціальної підготовки медіатора також немає. Це може бути дипломом, сертифікатом, свідоцтвом або іншим документом, виданим на ім'я медіатора, що має містити інформацію про обсяг (кількість кредитів / годин) навчання у сфері

медіації, період навчання, найменування юридичної особи, передбаченої абзацом другим цієї частини.

Окремою проблемою є відсутність чітких процедур доступу до медіації та каналів комунікації між учасниками. Також слід враховувати, що нині відсутні обставини, які формують попит на таку юридичну послугу як медіація, тому відповідно і формування пропозиції наразі залишається недосконалим.

Ще не зовсім зрозумілим як для пересічних працівників, так і для компетентних людей є різниця розгляду індивідуального трудового спору в КТС та процедурою медіації.

Таким чином, процедура медіації є перспективною саме як право працівників вирішення трудових спорів, її необхідно розвивати, підвищувати рівень обізнаності серед громадян, оскільки вона спроможна встановлювати баланс між інтересами роботодавця і працівника.

Література:

1. «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

2. KATZ, H. C. (2013). IS U.S. PUBLIC SECTOR LABOR RELATIONS IN THE MIDST OF A TRANSFORMATION? *ILR Review*, 66(5), 1031–1046. <http://www.jstor.org/stable/24369570>

3. Конвенція про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі № 151 1978 року URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_187#Text

4. John Lund & Cheryl L. Maranto, Public-sector Labor Law: An Update, in PUBLICSECTOR EMPLOYMENT IN A TIME OF TRANSITION 30 thl. 3 (Dale Belman et al. eds., 1996).

5. Пижова М. О. Особливості правового регулювання оплати праці працівників органів державної виконавчої служби // Юридичний науковий електронний журнал. №3/2023. С. 253-255 URL: http://www.lsej.org.ua/3_2023/59.pdf