

суду»)[7], Б.Є. Желіка («Належне матеріальне та соціальне забезпечення суддів як гарантія їх незалежності і недоторканності в контексті аналізу Закону України «Про судоустрій і статус суддів»[8]), М.А. Дідиченка («Стан соціального забезпечення суддів в умовах проведення судової реформи»)[9].

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19> (дата звернення :19.02.2020)
2. Щодо соціального забезпечення суддів у відставці: рішення РСУ № 12 від 01.03.2019 URL: <http://rsu.gov.ua/ua/documents?id=93&page=12&per-page=8> (дата звернення :19.02.2020)
3. Європейська хартія про закон "Про статус суддів" URL: <https://court.gov.ua/userfiles/05.pdf> (дата звернення :19.01.2020)
4. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 18.01.2001 № 2240-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1105-14> (дата звернення :19.01.2020)
5. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 14.01.1998 № 16/98-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/16/98-%D0%B2%D1%80> (дата звернення :19.01.2020)
6. Рішення Конституційного суду України від 3 червня 2013 року № 3-рп/2013 у справі за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремих положень статті 2, абзацу другого пункту 2 розділу II „Прикінцеві та перехідні положення“ Закону України „Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи“, статті 138 Закону України „Про судоустрій і статус суддів“ (справа щодо змін умов виплати пенсій і щомісячного довічного грошового утримання суддів у відставці). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/v003p710-13> (дата звернення :19.01.2020)
7. Сивак В. М. Гарантії забезпечення реалізації правового статусу голови суду. Європейські перспективи. 2017. Вип. 3. С. 71-76. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/evpe_2017_3_14 (дата звернення :19.01.2020)
8. Желік Б.Є. Належне матеріальне та соціальне забезпечення суддів як гарантія їх незалежності і недоторканності в контексті аналізу Закону України «Про судоустрій і статус суддів». Вісник Вищої ради юстиції. 2016. № 4.С. 98-104. URL: http://vru.gov.ua/content/article/visnik04_08.pdf (дата звернення: 19.01.2020)
9. Дідиченко М. А. Стан соціального забезпечення суддів в умовах проведення судової реформи, Форум права. 2012. № 2. С. 183-187. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2012_2_31 (дата звернення: 22.01.2020)

УДК 349.2

Кривенко Д.Є.,

*аспірант кафедри трудового права та права соціального
забезпечення юридичного факультету КНУ імені Тараса
Шевченка*

ПРОБЛЕМИ МЕДІАЦІЇ ЯК СПОСОБУ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

*У статті проаналізовано сучасний стан медіації як способу вирішення трудових спорів.
Визначено перелік проблем вказаної тематики. Сформульовано шляхи їх вирішення.*

Ключові слова: проблема, медіація, спосіб вирішення спорів, трудові спори, трудове законодавство.

In the article the current state of mediation as a way to resolve labor disputes is analyzed. The list of problems of the specified subject is defined. Ways to solve them are formulated.

Key words: problem, mediation, way of resolving disputes, labor disputes, labor legislation.

Актуальність дослідження проблем та недоліків медіації як способу вирішення трудових спорів, та пошуку шляхів їх вирішення, обумовлена тим, що розвиток медіації є одним із пріоритетних напрямів удосконалення механізмів вирішення трудових спорів в нашій державі. Як свідчить наш аналіз наукової літератури, вітчизняні науковці неодноразово звертались до дослідження питань про доцільність застосування медіації для врегулювання та вирішення трудових спорів та її перспектив в Україні, втім, питання проблематики медіації як способу вирішення трудових спорів переважно залишаються поза межами уваги дослідників цього питання. На даному етапі першочергова увага приділяється саме позитивним аспектам, які може принести медіація для вирішення трудових спорів в нашій державі. В той самий час, в умовах, коли медіація розглядається як безумовно прогресивний та позитивний в перспективі крок законодавця, дослідження проблем, які її запровадження може породити, також є необхідним.

Стан дослідження. У вітчизняній науковій літературі питанню перспектив впровадження інституту медіації присвячено велику кількість праць, у тому числі й у сфері трудового права. Серед авторів, внесок яких варто відзначити, виділимо таких як: О.В. Белінська, Н.Л. Бондаренко-Зелінська, Н.В. Бондарчук, В.Я. Бурак, Г.М. Грабовська, Н.М. Грень, Н.М. Гресь, Н.В. Дараганова, О.О. Дума, В.А. Залізник, С.І. Запара, Т.П. Зубро, В.О. Кабанець, Т.М. Кириченко, І.О. Лях, Н.А. Мазаракі, І.В. Озерський, П.Д. Пилипенко, Т.О. Подковенко, В.Ю. Приходько, Ю.В. Розман, О.Г. Серета, А.О. Соколов, В.Ю. Терехов, Т.І. Шинкар, О.С. Щукін, І.Г. Ясиновський. Але при цьому, варто підкреслити, що більшість праць, які формують доктрину медіації в нашій державі, присвячено специфіці даного інституту. В той самий час, проблеми та недоліки медіації, як способу вирішення трудових спорів, на даному етапі досліджено лише фрагментарно, а комплексні дослідження, присвячені даному питанню, наразі відсутні.

Проблеми медіації, як способу вирішення трудових спорів, являють собою прогалини та інші недоліки його нормативно-правового регулювання, які, на нашу думку, могли би бути вирішені шляхом прийняття нових нормативно-правових актів та внесення змін до вже прийнятих. Наш аналіз наукової літератури та чинного законодавства України засвідчив наявність двох таких проблем:

1) у законодавстві про працю не передбачено можливості звернення до медіації для вирішення індивідуальних трудових спорів;

2) медіація не може застосовуватись для вирішення колективних трудових спорів.

Так, перша серед виділених нами проблем медіації, як способу вирішення трудових спорів в Україні, полягає у тому, що на даному етапі у законодавстві про працю України не передбачено можливості звернення до медіації для вирішення індивідуальних трудових спорів. О.Г. Серета, аналізуючи способи вирішення індивідуальних трудових спорів, звертається до положень статті 224 Кодексу законів про працю України [1], якою передбачено, що Комісія з трудових спорів є обов'язковим первинним органом по розгляду індивідуальних трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях (за винятком трудових спорів деяких категорій працівників). Дослідниця справедливо апелює, що насправді основним органом по розгляду зазначеної категорії спорів в Україні є суд [2, с. 42]. Але разом із тим, варто відзначити наявність на сьогодні підґрунтя для запровадження нового способу врегулювання індивідуальних трудових спорів – медіації.

Досить часто дослідники питань, пов'язаних із медіацією, звертаються до різноманітних міжнародних та європейських стандартів. Втім, наше дослідження засвідчило, що такі стандарти у сфері вирішення трудових спорів відсутні. Наприклад, Комітетом Міністрів Ради Європи було прийнято такі міжнародні нормативно-правові акти, як Рекомендація Res (2002) 10 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо медіації в цивільних справах від 18 вересня 2002 року [3] та Рекомендація № R (98) 1 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо медіації в сімейних справах [4], але аналогічні рекомендації, які могли би бути використані для регулювання медіації в трудових спорах, наразі не були прийняті.

Чинне законодавство України не виключає можливості застосування інституту медіації як способу вирішення трудових спорів, і передбачає, наприклад можливість укладення мирових угод. Як нами вже відзначалось, в українському законодавстві відсутні норми, які передбачають прямі заборони щодо застосування медіації, але при цьому відсутні і прямі приписи, які би це дозволяли.

В той самий час, вітчизняним законодавством передбачено можливість використання посередництва у вирішенні трудових спорів лише стосовно колективних трудових конфліктів. Так, Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 № 137/98-ВР [5], а саме його стаття 10, передбачив можливість залучення незалежного посередника з метою врегулювання колективного трудового спору, а мета діяльності такого незалежного посередника є досить схожою на мету діяльності медіатора. На виконання цієї норми, наказом Національної комісії посередництва і примирення від 18.11.2008 № 133 було затверджено Положення про посередника [6]. Звернемо увагу на положення пункту 2 частини 1 статті 70 Цивільного процесуального кодексу України [7], яке передбачає, що особи, які за законом зобов'язані зберігати в таємниці відомості, що були довірені їм у зв'язку з наданням професійної правничої допомоги або послуг посередництва (медіації) під час проведення позасудового врегулювання спору, не можуть бути допитані як свідки. Також у контексті нашого дослідження варто відзначити частину 3 статті 11 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-ХІІ [8], яка передбачає, що якщо під час врегулювання розбіжностей під час ведення колективних переговорів, сторонам не вдається сформувати зі свого складу примирну комісію, вони звертаються до обраного ними посередника.

Втім, навіть попри наявність таких норм, відсутність належного законодавчого врегулювання призводить до невизначеності на практиці щодо того, яким чином застосовувати медіацію для вирішення індивідуальних трудових спорів. Цих норм є об'єктивно недостатньо для того, щоб повноцінно розвивати медіацію, як спосіб вирішення трудових спорів. Необхідно передусім доповнити чинне трудове законодавство положеннями, які б визначили медіацію саме як спосіб вирішення трудових спорів, а також розробити спеціальні закони, які би регламентували медіацію, як самостійний правовий інститут.

Щодо спеціального законодавства, яке би урегулювало застосування медіації у будь-якій сфері, то спроби законодавця його прийняти продовжуються вже близько 15 років. Ще у травні 2006 року Президентом України було підписано Указ «Про концепцію вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів» від 10.05.2006 № 361/2006 [9], а одним із завдань цієї Концепції було визначено «створення можливостей для розвитку альтернативних (позасудових) способів розв'язання спорів». Пунктом 5 Розділу X Концепції передбачалось, що розвиток альтернативних (позасудових) способів врегулювання спорів мав здійснюватись з метою розвантаження судів. Держава взяла на себе зобов'язання створювати умови для стимулювання дешевших і менш формалізованих способів врегулювання спорів, аніж їхній судовий розгляд. Підкреслювалось, що медіація, як один із таких способів, потребує наукового обґрунтування і практичного втілення. Самі ж медіатори були визначені, як «професійні посередники, які спрямовують учасників юридичного спору до компромісу і врегулювання спору самостійно самими учасниками». Концепцією встановлювалось, що громадськість має бути поінформована про переваги цих способів захисту прав у порівнянні із

судовим механізмом, а звернення до суду має розглядатись, як винятковий спосіб врегулювання юридичного спору.

В окремих нормативно-правових актах вітчизняним законодавцем було визначено положення, присвячені медіації. Наприклад, таким нормативно-правовим актом є Положення про надання безоплатної первинної правової допомоги в Адміністрації Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України [10], у пункті 3 якого медіація була визначена, як «діяльність професійних посередників, які спрямовують учасників юридичного спору до компромісу і врегулювання спору самостійно самими учасниками», а безоплатна первинна правова допомога, надання якої, власне і становить предмет правового регулювання цього Положення, визначена як така, що включає у тому числі й надання допомоги в забезпеченні доступу особи до медіації. Втім, без прийняття спеціального законодавства про медіацію, застосування таких положень на практиці є значно ускладненим.

Починаючи із 2006 року у Верховній Раді України неодноразово реєструвались законопроекти про медіацію, які так і не були прийняті. Зокрема, в 2013 році народним депутатом Я.П. Федорчуком було зареєстровано законопроект №2425а від 26.06.2013 [11], який у 2014 році був відкликаний ініціатором. Наступні спроби прийняти такий нормативно-правовий акт були здійснені в 2015 році, коли народними депутатами було зареєстровано одразу два законопроекти - законопроект № 3665 [12], ініційований народним депутатом А.І. Шкрум, який було прийнято в першому читанні, проте в другому читанні він не був проголосований, та законопроект №3665-1 [13] народного депутата С.В. Ківалова, який так і не був розглянутий взагалі. В 2019 році було здійснено спробу прийняти проект Закону України про діяльність в сфері медіації [14], який в цьому ж році було відкликано.

7 серпня 2019 року Міністром юстиції України було підписано від імені України Конвенцію ООН про Міжнародні угоди про врегулювання спорів за результатами медіації (Сінгапурську конвенцію про медіацію), і з метою її ратифікації у Верховній Раді України зареєстровано новий законопроект №3504 від 19.05.2020 року [15], ініційований Прем'єр-міністром України Д.А. Шмигалем. 15 липня 2020 року даний законопроект було прийнято в першому читанні, втім з того часу жодних змін у його статусі не було. Аналізуючи зміст цього законопроекту, у першу чергу варто звернути увагу на положення частини 1 статті 2, яка передбачає, що однією зі сфер, у якій може застосовуватись медіація, є спори, які виникають із трудових правовідносин. Окрім того, законопроектом передбачається визначення термінології, основоположної для здійснення медіації (наприклад, медіацію визначено, як добровільну, позасудову, конфіденційну, структуровану процедуру, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів); регламентовано принципи медіаційної діяльності; урегульовано правовий статус медіатора (у тому, числі, вимоги до особи медіатора, його підготовки, права, обов'язки, відповідальність); здійснено регламентацію процедури проведення медіації. Те, що прийняття даного законопроекту є необхідним для ратифікації Сінгапурської конвенції про медіацію, а також його прийняття в першому читанні, на нашу думку, є свідченням того, що даний законопроект в результаті буде прийнято у другому читанні, втім станом на початок 2021 року цього все ще не відбулось. У контексті нашого дослідження варто відзначити, що саме лише прийняття законопроекту №3504 від 19.05.2020 року [15] не відобразиться безпосередньо на використанні медіації для вирішення трудових спорів, адже для цього необхідним є внесення відповідних змін до змісту Кодексу законів про працю України [1], який на даному етапі не передбачає можливість застосування медіації для вирішення трудових спорів.

Проектуючи ті зміни, які законодавець має внести до чинного законодавства про працю для вирішення проблеми відсутності можливості звернення до медіації для вирішення індивідуальних трудових спорів, погодимось із Н.М. Гресь у тому, що сам характер індивідуальних трудових спорів має вплив на їхню медіабельність. Для прикладу, такі питання, як

встановлення оплати і норм праці, умов для їх виконання, переведення і переміщення на іншу роботу, отримання і розміру належних працівникові премій і винагород, надання відпусток, перерозподіл повноважень між працівниками одного рівня професійної діяльності мають вирішуватись саме за участю медіатора [16, с. 39]. На нашу думку, звернення до Комісії із трудових спорів або до суду може значно ускладнити та затягнути вирішення таких проблем. Медіація є в першу чергу способом мирного врегулювання трудових спорів, і вона є по-своєму вигідною, як для власника або уповноваженого ним органу, так і для працівника. Роботодавець отримує можливість вирішити конфлікт за мінімальних втрат, адже рішення суду може бути значно жорсткішим, аніж той консенсус, до якого в результаті придуть сторони. Працівник, у свою чергу, замість судового процесу, який може затягнутись на дуже тривалий час, отримує можливість вирішити спір у найкоротші строки та продовжити свою працю на нових умовах або зайнятись пошуком нового місця роботи. Окрім того, варто враховувати те, що роботодавець у такому разі добровільно погоджується на ті умови, до яких приходять сторони. А тому, оскільки медіаційна угода складається із урахуванням інтересів сторін, досягнуті за допомогою медіації домовленості, ймовірно будуть одразу виконані, на відміну від рішень суду, які в результаті можуть виконуватись в примусовому порядку. Серед можливих недоліків вирішення індивідуальних трудових спорів за участі медіатора є те, що працівник перебуває в економічній залежності від роботодавця та не має рівних прав із ним, а тому це може позначитись на можливості захисту працівником своїх прав у позасудовий спосіб. Проте, із іншої сторони, медіація за своєю природою є добровільною, і має бути запровадженою в Україні саме як добровільний спосіб позасудового вирішення спорів, а тому в тому випадку, коли працівник не є впевненим у ефективності даного способу, він матиме можливість одразу звернутись до суду, або відмовитись від укладення медіаційної угоди та звернутись до суду вже після вступу у правовідносини медіаційного врегулювання спору.

Тому, на нашу думку, для вирішення проблеми відсутності у чинному законодавстві про працю України можливості звернення до медіації для вирішення індивідуальних трудових спорів, пропонуємо внести до Кодексу законів про працю України [1] наступні зміни:

- доповнити частину 1 статті 221 цього нормативно-правового акту пунктом 3 наступного змісту:

«[...] 3) у інший альтернативний (позасудовий) спосіб [...]».

На нашу думку, дану норму варто доповнити саме таким положенням, адже Указ Президента України «Про концепцію вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів» від 10.05.2006 № 361/2006 [9] передбачав необхідність розвитку різноманітних альтернативних (позасудових) способів розв'язання спорів, а не лише медіації, і саме тому, законодавець повинен передбачити можливість застосування не лише медіації, а й будь-якого іншого передбаченого законом способу.

- доповнити даний нормативно-правовий акт статтею 222-1 «Порядок застосування медіації для розгляду трудових спорів» наступного змісту:

«Стаття 222¹. Порядок застосування медіації для розгляду трудових спорів.

За згодою працівника і власника або уповноваженого ним органу для позасудового врегулювання трудового спору може бути застосовано процедуру медіації.

Порядок та особливості застосування медіації для розгляду трудових спорів встановлюються Законом України «Про медіацію»».

На нашу думку, внесення таких змін до Кодексу законів про працю України [1] дозволить вирішити проблему відсутності в Україні законодавства, яке урегулює застосування медіації для розгляду трудових спорів, втім, варто підкреслити, що першочерговою задачею для вітчизняного законодавця на сьогодні є прийняття в другому читанні законопроекту №3504 від 19.05.2020 року [5]. А законодавство про працю, відповідно, має бути приведене у відповідність із новоприйнятим Законом.

Наступна проблема медіації, як способу вирішення трудових спорів, полягає у тому, що вона не може застосовуватись для вирішення колективних трудових спорів. Як нами відзначалось раніше, однією із особливостей вирішення колективних трудових спорів є те, що для його регулювання вітчизняним законодавцем було прийнято спеціальний нормативно-правовий акт – Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 № 137/98-ВР [1], яким визначено правові і організаційні засади функціонування системи заходів по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів). Як свідчить стаття 7 цього нормативно-правового акту, колективний трудовий спір може бути вирішений примирною комісією або трудовим арбітражем. У даному контексті у науковій літературі підкреслюється що, до вирішення колективних трудових спорів на сьогодні застосовується примирно-третейський порядок [17, с. 41-42]. Так, у відповідності до статті 8 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 № 137/98-ВР [5], примирна комісія є органом, який призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається із представників сторін. Зазначимо, що ця ж стаття містить положення, згідно якого примирна комісія у разі потреби може залучати незалежного посередника. У свою чергу, стаття 11 цього ж нормативно-правового акту визначає трудовий арбітраж, як орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту). Також варто звернути увагу і на Національну службу посередництва і примирення, яка згідно зі статтею 15 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 № 137/98-ВР [5] утворена Президентом України для сприяння поліпшенню трудових відносин та запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), їх прогнозування та сприяння своєчасному їх вирішенню, здійснення посередництва для вирішення таких спорів (конфліктів). Рішення цієї служби, згідно норм цієї ж статті, мають рекомендаційний характер і повинні розглядатися сторонами колективного трудового спору (конфлікту) та відповідними центральними або місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування.

Іншими словами, колективні трудові спори і без запровадження інституту медіації вирішуються у позасудовому порядку, при чому деякі процедури є досить близькими до процедури медіації. У даному контексті, на нашу думку, варто погодитись із М.М. Шумилом у тому, що оновлюючи трудове законодавство та запроваджуючи медіацію при вирішенні індивідуальних трудових спорів, насправді є сенс прописати таку можливість і для вирішення колективних трудових спорів, тим більше, що деякі чинні процедури вирішення колективних трудових спорів за своєю сутністю можна охарактеризувати як медіаційні [18]. Але при цьому, чинний Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 № 137/98-ВР [5] не передбачає можливості вирішення колективного трудового спору без створення примирної комісії чи трудового арбітражу.

Тому, для вирішення проблеми неможливості застосування медіації для вирішення колективних трудових спорів, пропонуємо внесення наступних змін до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 № 137/98-ВР [5]:

- доповнити пункт 1 частини 1 статті 7 формулюванням «або медіатором» та сформулювати її зміст наступним чином:

«[...] пунктами «а» і «б» статті 2 цього Закону, - примирною комісією або медіатором, а в разі неприйняття рішення у строки, встановлені статтею 9 цього Закону, - трудовим арбітражем; [...]».

На нашу думку, процедура медіації могла би бути доречною для вирішення колективних трудових спорів щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці

¹ Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1998. № 34. ст.227

та виробничого побуту або укладення чи зміни колективного договору, угоди, тобто саме таких, у яких сторони можуть дійти згоди шляхом переговорів. Залучення медіатора до таких процесів могло би бути доречним.

- змінити зміст статті 10 «Незалежний посередник» даного нормативно-правового акту, у тому числі змінити її назву, та сформулювати його із урахуванням законопроекту №3504 від 19.05.2020 року [15] наступним чином:

«Стаття 10. Медіатор (незалежний посередник).

Медіатор - незалежна, нейтральна, неупереджена фізична особа, яка проводить медіацію і не має повноважень щодо прийняття рішення по суті конфлікту (спору)

Медіатор залучається до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) за взаємною згодою сторін колективного трудового спору (конфлікту) після укладення із ним договору про проведення медіації.

Порядок та особливості застосування медіації для розгляду трудових спорів (конфліктів) встановлюються Законом України «Про медіацію».

Рішенням примирної комісії до розгляду трудових спорів (конфліктів) може бути залучений незалежний посередник.

Незалежний посередник - визначена за спільним вибором сторін особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйняттого рішення».

На нашу думку, внесення таких змін до статті 10 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 № 137/98-ВР [5] дозволить регламентувати діяльність медіаторів у вирішенні трудових спорів (конфліктів). При цьому, підкреслюємо, що медіаторів та незалежних посередників, які залучаються до діяльності примирних комісій, варто розрізняти. Медіатори мають бути самостійними суб'єктами вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), рівноправними із таким суб'єктом, як примирна комісія. В той самий час, незалежного посередника варто розглядати виключно як ситуативного члена примирної комісії.

- внести зміни до статті 14 «Гарантії незалежним посередникам, членам примирних комісій і трудових арбітражів», у тому числі і її назви, та доповнити її частину 2 формулюванням «медіатор»:

«Стаття 14. Гарантії незалежним посередникам, членам примирних комісій і трудових арбітражів, медіаторам [...]

[...] Незалежному посереднику, члену примирної комісії і трудового арбітражу, медіатору оплата праці в розмірі не менше середньомісячної заробітної плати та відшкодування витрат, пов'язаних з участю у примирній процедурі, провадяться за рахунок сторін колективного трудового спору (конфлікту) за домовленістю, а якщо сторони не досягли згоди - в рівних частках».

Доповнення лише частини 2 цієї статті обумовлено тим, що частина 1 стосується учасників примирних органів, утворених для вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Медіатор у таких правовідносинах має бути самостійним суб'єктом, а тому, відповідні гарантії не можуть поширюватись на нього. У свою чергу, частина 2 цієї статті присвячена оплаті праці, а тому важливо, щоб її дія поширилась і на медіаторів, які можуть здійснювати свою діяльність як на безоплатній, так і на оплатній основі.

- частину 1 статті 31 «Відповідальність за порушення законодавства про працю, умов колективних трудових договорів (угод), що призвели до виникнення колективного трудового спору (конфлікту)» варто доповнити формулюванням «медіаторів», та сформулювати її зміст наступним чином:

«Особи, винні у виникненні колективних трудових спорів (конфліктів) або які затримують виконання рішень примирних органів, утворених відповідно до цього Закону, а також рішень

медіаторів, органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування чи їх посадових осіб, несуть дисциплінарну, цивільно-правову, кримінальну або адміністративну відповідальність згідно із законодавством [...]».

На нашу думку, важливо, щоб суб'єкти, винні у невиконанні угоди про врегулювання колективного трудового спору (конфлікту) понесли за це відповідальність.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971 р. Додаток до N 50
2. Середа О. Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. Право та інновації. 2017. № 2. С. 38–45.
3. Рекомендація Rec (2002) 10 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо медіації в цивільних справах: Ухвалено Комітетом Міністрів Ради Європи на 808 засіданні заступників міністрів 18 вересня 2002 року. URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/Rec_2002_10_2002_09_18_1.pdf (дата звернення 01.10.2020 року)
4. Рекомендація № R (98) 1 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо медіації в сімейних справах: Ухвалено Комітетом Міністрів Ради Європи на 616 засіданні заступників міністрів 21 січня 1998 року. URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/R_98_1_1998_01_21.pdf (дата звернення 01.10.2020 року)
5. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1998. № 34. ст.227
6. Про затвердження Положення про посередника: Наказ НСПП від 18.11.2008 № 133. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0133299-08#Text> (дата звернення 01.02.2020 року)
7. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18.03.2004 № 1618-IV. Відомості Верховної Ради України. 2004. № 40-41, 42. ст.492
8. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. Відомості Верховної Ради України. 1993. № 36. ст.361
9. Про Концепцію вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів: Указ Президента України від 10.05.2006 № 361/2006. Офіційний вісник України. 2006 р. № 19. стор. 23. стаття 1376. код акта 36232/2006
10. Про затвердження Положення про надання безоплатної первинної правової допомоги в Адміністрації Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України: Наказ Адміністрації Держспецзв'язку від 04.05.2016 № 320. Офіційний вісник України. 2016 р. № 44. стор. 93. стаття 1633. код акта 82068/2016
11. Про медіацію: Проект Закону України від 26.06.2013 № 2425а. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=47637 (дата звернення 01.02.2021 року)
12. Про медіацію: Проект Закону України від 17.12.2015 №3665. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=57463 (дата звернення 01.02.2021 року)
13. Про медіацію: Проект Закону України від 29.12.2015 №3665-1. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=57620 (дата звернення 01.02.2021 року)
14. Про діяльність в сфері медіації: Проект Закону України від 05.07.2019 № 10425. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=66139 (дата звернення 01.02.2021 року)
15. Про медіацію: Проект Закону України від 19.05.2020 №3504. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=68877 (дата звернення 01.02.2021 року)
16. Гресь Н.М. Критерії медіабельності індивідуальних трудових спорів. Електронне наукове фахове видання «Приватне та публічне право». 2020. №2. С. 37-41
17. Середа О. Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. Право та інновації. 2017. № 2. С. 38–45.

18. Шумило М. М. Медіація як інструмент вирішення трудових спорів: невичерпний ресурс для розвантаження судової системи: веб-ресурс «Судова влада». URL: <https://supreme.court.gov.ua/supreme/pres-centr/zmi/887444/> (дата звернення 01.02.2021 року)

УДК 349.2.

Мельник П.В.,
аспірант кафедри цивільно-правових
дисциплін Інституту права і
м. І. Малиновського Національного
університету «Острозька академія»

ОСОБЛИВОСТІ ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Стаття присвячена дослідженню особливостей проходження служби в посадових осіб органах місцевого самоврядування. Проаналізовано чинне законодавства, проекти Трудового кодексу та проекти профільного законодавства в цій сфері. Визначено підходи щодо регулювання праці посадових осіб органів місцевого самоврядування. Виділено основні елементи фактичного складу трудових відносин посадових осіб органів місцевого самоврядування.

Ключові слова: посадові особи органів місцевого самоврядування, звільнення, трудові правовідносини.

The article is devoted to the study of the peculiarities of service in officials of local governments. The current legislation, drafts of the Labor Code and drafts of relevant legislation in this area are analyzed. Approaches to regulating the work of local government officials are identified. The main elements of the actual composition of labor relations of local government officials are highlighted.

Key words: officials of local self-government bodies, dismissal, labor relations.

На сьогоднішній день у правовій науці досі не сформовано єдиного підходу щодо регулювання праці посадових осіб органів місцевого самоврядування, передусім, що стосується галузевої приналежності відповідних норм. Дана дискусія триває роками й сягає коренями ще радянських часів. Проблема потребує вирішення і в контексті нашого наукового пошуку, адже власне можливість віднесення досліджуваної групи правовідносин до трудових стане основою для подальшого визначення порядку їх виникнення та подальшої динаміки, чому присвячений даний розділ.

Окремі питання правового регулювання особливості проходження служби в органах місцевого самоврядування стали об'єктом дослідження таких науковців як: М.І. Іншин, В.В. Жернаков, Л.І. Лазор, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, М.М. Клемпарський, В.Л. Костюк, В.Я. Мацюк, К.Ю. Мельник, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, В.С. Щербина, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та інших вчених.

Так, для радянського періоду, діяльність працівників державних органів відносили виключно до сфери дії адміністративного права, визначаючи її службою, а працівників – службовцями (державними службовцями). Що цікаво, таку позицію поділяла й більшість представників науки трудового права. Наприклад, відомий радянський юрист В.М. Манохін у своїй роботі писав: «трудове право регулює трудові відносини лише робітників, а що стосується службовців, то його норми регулюють лише невелику групу зв'язків (загальних для робітників і