

## **Переваги процедури медіації під час реалізації права працівника та роботодавця на врегулювання індивідуального трудового спору**

*Інна Доляновська*

*кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри державно-правових дисциплін,  
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,  
e-mail: DolianovskaIM@krok.edu.ua,  
ORCID: 0000-0002-1606-7096*

*Євген Гавадзюк*

*здобувач ступеня вищої освіти магістр спеціальності «Право»,  
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,  
e-mail: HavadziukYK@krok.edu.ua,  
ORCID: 0009-0005-3004-1502*

Регулювання індивідуальних трудових спорів в Україні здійснюється з урахуванням вимог глави XV Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [1].

Зазначена глава КЗпП України здебільшого регулює вирішення питань, пов'язаних із розв'язанням трудового спору за участі комісії по трудовим спорам або у місцевих загальних судах. Комісія по трудовим спорам є одним із елементів колегіального вирішення трудового спору, однак деякі правники вважають зазначений спосіб регулювання трудових спорів пережитком радянського минулого, інші вважають, що зазначений спосіб регулювання трудових спорів не є пережитком, а дієвим існуючим механізмом захисту трудових прав, що закріплений у КЗпП України [2].

На сьогодні діє новий механізм врегулювання трудового спору, який став доступним після набрання чинності Закону України «Про медіацію» [3] та одночасного внесення змін до КЗпП України, який був доповнений статтею 2221 у главі XV «Індивідуальні трудові спори» [4, с. 241].

Медіація як новий інструмент для вирішення індивідуальних трудових спорів може знизити завантаженість держави (судів) щодо розгляду різного роду індивідуальних трудових спорів з огляду на завантаженість місцевих судів.

Можна звернути увагу на високу завантаженість судів, як приклад при надходженні в Солом'янський районний суд м. Києва 9048 справ в одному кварталі, суддя для успішного та своєчасного розгляду усіх справ з урахуванням вимог ЦПК України [2] має виділити лише 2 год. 40 хв. на одну справу (або розгляд одним суддею 377 справ впродовж одного кварталу).

У випадку дотримання нормативної чисельності суддів, яку пропонує Вища рада правосуддя, при такій завантаженості у місцевому суді має бути 58 суддів, а один суддя впродовж одного кварталу має розглядати не більше 156 справ.

Якщо судова статистика завантаженості судів існує, то реальної статистики розгляду спорів комісіями з розгляду трудових спорів на сьогодні немає. Діяльність зазначених вище комісій [5, с. 542-543] має свої недоліки та переваги.

Серед недоліків можна вважати залежність неформальних «лідерів»

трудового колективу (як правило це працівники служби персоналу) від керівника (роботодавця).

Обрані члени трудового колективу, які приймають участь в комісії з розгляду трудових спорів, залежать від рішень роботодавця щодо здійснення преміювання та виплати основної заробітної платні.

В окремих випадках, роль комісій з розгляду трудових спорів у роботодавців-підприємств з іноземними інвестиціями та колективними органами управління може бути вищою, де члени комісії приймають участь в колективному управлінні. Перевагою рішення комісії є можливість отримання посвідчення, що має силу виконавчого листа відповідно до статті 230 КЗпП України [1].

Медіація є альтернативою у вирішенні індивідуальних трудових спорів, наприклад у США прямо передбачена процедура медіації щодо розгляду малозначних справ. Медіація у дрібних справах у США вигідніша тим, що її вартість може бути меншою при співвідношенні ціни позову та вартості роботи години адвоката (250 доларів / година роботи) [6, с. 230-233]. Як приклад, у Каліфорнії позивачі вибирають медіацію, оскільки для них не передбачена можливість подання апеляції у разі відмови задоволення позову з позовними вимогами до 35 000 доларів США, натомість таке право передбачене для відповідача. У переважній більшості штатів медіація має свої переваги у разі виникнення спорів щодо виконання контрактів вартістю до 10 000 та до 35 000 дол. США, оскільки невиплата коштів по контракту може вартувати від однієї до декількох годин роботи медіатора у порівнянні з ціною позовної роботи [6, с. 234].

Щодо можливості застосування медіації в Україні для вирішення індивідуальних трудових спорів, слід зазначити, що така процедура може бути альтернативою і кращою щодо вирішення окремих категорій трудових спорів із певною специфікою, зокрема, де потребується конфіденційність, розгляд окремих питань з приводу яких потрібне індивідуальне рішення, що приймається за погодженням сторін процедури медіації. Відкриті дані щодо загальної статистики вирішення трудових спорів через місцеві суди свідчать, що до Верховного суду надходить понад 1,8 тисяч цивільних справ у трудових спорах щодо яких наявне касаційне оскарження. Загалом за даними порталу «Судова влада України», у 2024 році в загальних місцевих судах розглядалися 8371 цивільних справ у спорах, що виникають із трудових правовідносин [7].

Як висновок, можна сказати, що застосування процедури медіації для вирішення індивідуальних трудових спорів може значно покращити ситуацію в державі на фоні великої завантаженості судів (більшість таких спорів віднесені до малозначних), а також популяризувати професію медіатора для великої кількості громадян, які раніше не користувались процедурою медіації для вирішення індивідуальних трудових спорів.

**Ключові слова:** медіація; трудовий спір; праця.

### Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради УРСР – 1971. – Додаток до № 50. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. Цивільний процесуальний кодекс України // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2004. – № 40. – с. 1530, стаття 492.
3. Закон України «Про медіацію» // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2021. – № 98. – с. 15.
4. Глуценко М. П. Трансформація механізму захисту трудових прав в Україні у викликах нових змін у сфері праці. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 1. с. 238-243.
5. Шершенькова В. А. Зміни в трудовому законодавстві в 50-ті роки ХХ століття. *Збірник наукових праць «Актуальні проблеми політики»*. 2010. № 40. с. 538-543.
6. Довбенко М. П. Правила розгляду дрібних позовів у порядку цивільного судочинства Сполучених Штатів Америки. *Юридичний вісник*. 2024. с. 229-238.
7. Веб-портал Державної судової адміністрації України «Судова влада України». Звіт 1-ц за 2024 рік. URL: [https://court.gov.ua/storage/portal/main\\_site/zvit\\_2024/1-ц\\_4.2024.xls](https://court.gov.ua/storage/portal/main_site/zvit_2024/1-ц_4.2024.xls) (дата звернення: 28.11.2025).