

тів – так, щоб не заважати ініціативі громадян і не допускати зловживань, зокрема при проведенні медіації.

Звертаючи увагу на сферу застосування медіації, то тут в першу чергу слід зазначити, що вона не обмежується жодною галуззю права, тому це може бути примирення правопорушника і потерпілого, налагодження стосунків подружжя та встановлення нормальних позашлюбних відносин та багато інших життєвих ситуацій. Ще однією особливістю медіації, яку слід зазначити, є те, що вона може використовуватися не лише у вирішенні конфліктних ситуацій, а й у відносинах щодо започаткування бізнесу, внутрішньоособистісному конфлікті, тобто коли людина не може визначитися щодо окремих аспектів власного життя [2, с. 7].

Традиційним методом вирішення конфліктів є звернення до суду, але варто зауважити, що велика кількість судових спорів розглядаються роками, а особи у свою чергу витрачають свою енергію та фінанси. Тому, медіація є гарною альтернативою суду, адже вона економить ваш час, фінансові ресурси. Ще одним аспектом на користь медіації є те, що сторони можуть бути залучені у більшій мірі, адже на відміну від суду медіація не містить низку правил та процедур, а теми, що обговорюються обираються виключно сторонами, а не суддею. Не потрібно забувати і про такий аспект як гнучкість, що означає те, що сторони на усіх стадіях переговорів контролюють хід ситуації та можуть обирати зручне та комфортне вирішення спору для обох сторін. Одним із провідних принципів медіації є конфіденційність, на відміну від судового процесу, який є відкритим, медіація надає сторонам право нерозголошення інформації [3, с. 4].

Отже, медіація є практико-орієнтованою міждисциплінарною галуззю, яка тісно пов'язана з багатьма іншими галузями знань, такими як: право, психологія, культурологія, лінгвістика, соціологія. Застосування медіації є одним із найкращих варіантів вирішення конфлікту (спору), адже це діяння надає можливість сторонам знайти таке рішення, яке б задовольняло потреби обох, що практично неможливо досягнути у суді.

1. Про медіацію: проект Закону України № 3665 від 17.12.2015 р. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=57463](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=57463).

2. Денисова Р.О. Інститут медіації в Україні (національно-історичний аспект). Теорія і практика правознавства. 2018. № 1. С. 1-9.

3. Гайдук А. В. Проблеми законодавчого забезпечення медіа в Україні. *Часопис академії адвокатури України*. 2013. № 19. С. 1-4.

4. Бондаренко-Зелінська Н. Л. До питання про примирення сторін в цивільному процесі. *Актуальні проблеми юридичної науки: Збірник тез міжнародної наукової конференції «Десяті осінні юридичні читання»* (м. Хмельницький, 18-19 листопада): у 4-х частинах. Частина третя. Хмельницький: Видавництво Хмельницького університету управління та права, 2011. С. 32-34.

**Киян Володимир Якович**  
завідувач кафедри  
цивільно-правових дисциплін  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ,  
кандидат юридичних наук, доцент

## **ЩОДО ПЕРСПЕКТИВ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ КОМІСІЄЮ З ТРУДОВИХ СПОРІВ**

Соціально-економічні передумови євointegraційних процесів в Україні обумовлюють прагнення держави до вдосконалення правового регулювання трудових відносин у цілому та захисту трудових прав, зокрема. Особливої важливості вони набувають, коли у процесі трудової діяльності між суб'єктами трудових відносин виникають розбіжності, які згодом можуть перерости у спори.

Актуальність дослідження трудових спорів зумовлена перспективою прийняття Трудового кодексу України [1] (ТК України), а також перегляді існуючих правовідносин та внесенні змін до порядку регулювання трудових спорів на всіх рівнях.

Процес розгляду трудових спорів - це особливий порядок діяльності суб'єктів трудового права із застосування норм матеріального та процесуального права і розв'язання розбіжностей, які виникли між працівником, з одного боку, і роботодавцем - з іншого, а також, у разі необхідності, вжиття захо-

дів примусу до суб'єкта, який порушив норми трудового права.

На відміну від діючого Кодексу законів про працю України (КЗпП), який не мав чіткого визначення щодо предмету трудового, то у проекті визначається коло цих правовідносин, що становлять розбіжності щодо встановлення або зміни умов праці, виконання вимог нормативно-правових та інших актів у сфері праці, угод, колективного чи трудового договору, інших угод між працівником і роботодавцем тощо.

Збільшилися шанси і щодо визначення дефініції індивідуального трудового спору. Так у ст. 349 Проекту ТК це поняття розглядається, як спір між працівником і роботодавцем, що виникає при здійсненні трудових відносин, а в окремих випадках до їх початку або після їх припинення.

Ключовим органом розгляду індивідуальних трудових спорів залишається комісія з трудових спорів (КТС). У проекті, правовий статус у КТС виглядає більш демократичнішим, оскільки може утворюватися на підприємстві, в установі, організації з метою розв'язання індивідуальних трудових спорів за заявами працівників шляхом пошуку взаємоприйнятних рішень і примирення сторін таких спорів, що позбавляє обов'язковості первинного розгляду спорів безпосередньо у цьому органі, і надає альтернативу вибору самому працівникові.

Так працівник або його представник можуть звернутися до КТС із заявою про розгляд індивідуального трудового спору, якщо відповідні розбіжності не були врегульовані у ході безпосередніх переговорів з роботодавцем і працівник у письмовій формі отримав від роботодавця відмову у задоволенні своїх вимог.

Відповідно до ст. 352 Проекту ТК КТС набуватиме статусу примирного органу, який утворюватиметься з метою врегулювання індивідуальних трудових спорів шляхом пошуку взаємоприйнятних рішень і примирення сторін таких спорів.

Суттєво зміняться і строки звернення працівника до КТС. Так за діючим КЗпП України, працівник може звернутися до КТС у тримісячний термін з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної йому заробітної – без обмеження будь-яким терміном. За проектом ТК, працівник зможе звернутися до КТС із заявою про розгляд індивідуального трудового спору, якщо відповідні розбіжності не були врегульовані в ході безпосередніх переговорів з роботодавцем протягом двох тижнів з дня звернення працівника.

Розглядатимуться індивідуальні трудові спори КТС у десятиденний строк з дня подання працівником заяви. У разі складності спору комісія має право продовжити цей строк, але не більше ніж до п'ятнадцяти календарних днів, що є більш подовженим строком ніж за діючим КЗпП. Також протягом строку розгляду індивідуального трудового спору сторони можуть укласти мирову угоду, яка затверджується рішенням комісії з трудових спорів.

У разі незгоди з рішенням комісії з трудових спорів працівник вправі оскаржити його до суду. Для оскарження працівником або роботодавцем рішення КТС буде надаватися десятиденний строк з дня видачі їм копії рішення комісії або витягу з протоколу його засідання. Дана норма залишається без змін. Такими ж незмінними залишаються терміни щодо обов'язковості добровільного виконання роботодавцем рішень КТС у триденний строк після закінчення десятиденного строку, передбаченого на його оскарження.

З урахуванням викладеного вище, можна зазначити, що необхідність ухвалення ТК України обумовлена докорінними змінами всієї системи суспільних відносин, що відбуваються в Україні. А розвиток євроінтеграційних процесів та соціально-економічні перетворення спонукають до неминучості вдосконалення моделі врегулювання конфліктів за міжнародними стандартами.

1. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 р. № 1658 URL : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)