

*Запара С. І.,**кандидат юридичних наук, доцент, декан юридичного факультету
Сумського національного аграрного університету*

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОКРЕМИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ СУДОВОГО РОЗГЛЯДУ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Анотація. Стаття присвячена теоретичному дослідженню окремих особливостей судового провадження трудових спорів. Зокрема, йдеться про провадження у досудовому порядку. Автор досліджує можливості залучення медіативних процедур під час судового вирішення трудових спорів. На думку автора, провадження у справі досудового розгляду як процесуальна форма підготовки справи з трудових спорів повинно включати в обов'язковому порядку попереднє судове засідання та, у визначених законом випадках, передбачати застосування судової медіації.

Ключові слова: трудові спори, судовий розгляд, медіація, попереднє судове засідання.

Постановка проблеми. Конституційне визнання норми, відповідно до якої людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека є найвищою соціальною цінністю, а права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість державної діяльності (стаття 3), обумовило потребу у формуванні такого правозахисного механізму, який би гарантував та забезпечував захист права на працю, адже забезпечення реалізації соціально-економічних прав особи потребує щоденної державної уваги, у випадку порушення – захисту. Україна долає непростий шлях у формуванні системи захисту права на працю, адже має трудове законодавство, створене у різні історичні проміжки часу, що складно кореспондується із вимогливою практикою. Вочевидь настав час для вдумливого аналізу національних правових традицій та зарубіжного досвіду у реалізації захисту права на працю та вироблення теоретичних засад та практичних рекомендацій щодо створення нової системи вирішення трудових спорів в Україні із урахуванням сучасних викликів. Запропонована стаття присвячена теоретичному дослідженню окремих особливостей судового розгляду трудових спорів, зокрема, провадженню у досудовому порядку.

Стан дослідження. Над проблемою оптимізації процесу, зокрема з питань вирішення трудових спорів, в різний час працювали Л.С. Дубчак, В.В. Баранкова, В.А. Бигун, М.В. Вербіцька Ю.Ю. Грибанов, Г.А. Жилін, С.К. Загайнова, В.В. Комаров, О.Д. Крупчан, Е.Г. Лук'янова, Г.Л. Осокоркіна, О.В. Салогубова, Т.В. Сахнова, Н.В. Сивак, С.П. Хіміч та багато інших вітчизняних та зарубіжних вчених.

Мета дослідження. Метою даного дослідження є формування сучасних підходів, у тому числі і можливостей використання медіації під час вирішення трудових спорів із урахуванням досягнень сучасної цивілістики.

Виклад основного матеріалу дослідження. Відповідно до ст. 130 ЦПК України попереднє судове засідання проводиться з метою з'ясування можливості врегулюван-

ня спору до судового розгляду або забезпечення правильного та швидкого вирішення справи. Попереднє судове засідання проводиться суддею за участі сторін та інших осіб, які беруть участь у справі. Для врегулювання спору до судового розгляду суд з'ясовує: чи не відмовляється позивач від позову, чи визнає позов відповідач, чи не бажать сторони укласти мирову угоду або передати справу на розгляд третейського суду. Не дивлячись на неоднозначне відношення до цієї процесуальної стадії, більшість вчених поділяють точку зору, що після стадії відкриття провадження у справі має місце стадія підготовки справи до судового розгляду, яка здійснюється в два етапи: 1) попереднє судове засідання; 2) безпосередня підготовка до судового розгляду [1, с. 145].

Важливо підкреслити, що відповідно до змін, внесених до ЦПК 07.07.2010 р., попереднє судове засідання не є обов'язковим, як було раніше. Питання про необхідність його проведення вирішується суддею під час провадження у справі (ч. 7 ст. 130 ЦПК). Подібний підхід простежується і п. 4 ч. 2 ст. 110 Кодексу адміністративного судочинства України, де передбачається право, а не обов'язок судді проводити попереднє судове слухання.

Слід зауважити, що проведення попереднього судового засідання в цивільному процесі тісно пов'язане із необхідністю з'ясування можливостей сторін щодо врегулювання трудового спору до безпосереднього судового розгляду, що у свою чергу кореспондується із відносно новим явищем у вітчизняній юриспруденції – судовою медіацією.

Судова медіація (court-related, court-connected, court-annexed mediation) у дослівному перекладі «медіація, приєднана до суду») є самостійним видом медіації, інтегрованим у судову систему, інтенсивний розвиток якого пов'язують із доповіддю професора Ф. Сандера на «Конференції Паунда» в 1976 р., суть якої зводилася до того, що підвищення ефективності захисту прав громадян та доступності правосуддя необхідно забезпечувати завдяки відповідності порядку вирішення спору характеру даного спору («fitting the forum to the fuss») [2, с. 136].

Чисельні експерименти в світовій судовій практиці виробили кілька підходів щодо запровадження інституту судової медіації до процесуальної системи вирішення спорів. Зазначені підходи передбачають можливість проведення медіації власне суддею або працівниками суду, залучення сторонніх спеціалістів, які кваліфікуються у наданні такого роду послуг. Наприклад, ст. 578 Австрійського Статуту цивільного судочинства містить положення, яке передбачає, що посадові особи судового відомства не вправі приймати на себе обов'язки посередника [3]. Це пов'язане із тим, що організація та проведення примирних процедур вимагають відповідної компетенції, яку судді можуть не мати.

Як це не дивно, в більшості європейських країн застосування судової медіації здійснюється в інтересах судової системи, а не в інтересах учасників процесу. Це продиктовано необхідністю вирішення наступних завдань: зниження кількості справ, що розглядаються по суті у судах; урегулювання спорів на більш ранніх стадіях процесу; підвищення ефективності діяльності судів; скорочення строків розгляду справи; підвищення виконання судових актів; зниження витрат на утримання суддів та адміністрації тощо. Лише в окремих країнах (Фінляндія та Нідерланди) завдання судової медіації наближено до забезпечення самостійності учасників спірних правовідносин [2, с. 137].

Світовою спільнотою вироблені міжнародні стандарти медіаційної процедури, викладені у: Рекомендації Rec (1998) ІЕ Комітету міністрів державам-членам Ради Європи щодо медіації в сімейних справах від 21.01.98 р., Рекомендації Rec (2001)9 Комітету міністрів державам-членам Ради Європи щодо альтернативного судового розгляду спорів між адміністративними органами і сторонами-приватними особами (адміністративні справи) від 05.09.2001 р., Рекомендації Rec (2001)10 Комітету міністрів державам-членам Ради Європи щодо медіації в цивільних справах від 18.09.2002 р., Типовому законі «Про міжнародну комерційну погоджувальну процедуру», прийнятому комісією ООН по праву міжнародної торгівлі (ЮНСІТРАЛ) 2002 р., Європейському кодексі поведінки медіатора (European Code of Conduct for Mediators), прийнятому на конференції, організованій Директоратом Європейської комісії з питань юстиції 02.07.2004 р. у м. Брюсселі, директиві 2008/52/ЄС Європейського парламенту та ради від 21.05.2008 р. Про деякі аспекти медіації йдеться у цивільних та комерційних справах.

Інститут медіації здобув законодавчого розвитку у наших сусідів – Росії, Молдови та Білорусії (зокрема, в Законі РФ «Про альтернативну процедуру врегулювання спорів за участю посередника (процедура медіації)» від 27.07.2010 р. та у главі 17 Господарського процесуального кодексу Республіки Білорусії, Законі Республіки Молдова «Про медіацію» від 14.06.2007 р.).

На даний момент в Україні інститут судової медіації не здобув нормативного закріплення, хоча, як зазначалось вище, існують окремі спроби його запровадити. Зауважимо, що результат спору в трудових правовідносинах великою мірою залежить від реалізації можливості врегулювання спору до розгляду справи по суті. На даний момент суддя має можливість сприяти примиренню сторін під час розгляду спору, проте щодо залучення додаткового примирного органу чи особи можливості суду є обмеженими. На нашу думку, окрім наявних завдань, що виникають під час провадження у справі до судового розгляду, а саме врегулювання спору до судового розгляду та підготовки справи до судового розгляду, суддя у разі необхідності повинен мати можливість залучити медіатора для примирення сторін спору. Укладення мирової угоди, як і відмова від позову, або визнання позову є одним із можливих результатів провадження у справі до судового розгляду. Підставою для прийняття може бути й встановлений факт проведення чи не проведення попередніх переговорів між сторонами та у разі, якщо предмет спору, на думку судді, вимагатиме запровадити примирні процедури.

Залучення медіатора до вирішення справи може відбуватися за трьома можливими варіантами:

- 1) обов'язкова медіація в усіх трудових спорах;
- 2) залучення медіатора за ініціативою суду;
- 3) залученням медіатора за ініціативою суду за клопотанням однієї із сторін або обох сторін трудового спору.

Розглянемо більш детально запропоновані варіанти. Перший варіант пов'язаний із застосуванням обов'язкової медіації в усіх трудових спорах. У цьому контексті викликає інтерес експериментальний англійський досвід запровадження судової медіації. Так, у звіті Міністерства юстиції Англії і Уельса [4], опублікованого у 2007 році, наведено порівняльний аналіз двох програм судової медіації, реалізованих на базі Центрального Лондонського суду графства:

– програма добровільної медіації, що діє з 1996 р. (VOL);

– експериментальна програма «квазіобов'язкової» медіації (ARM), яка проводилась у суді з квітня 2004 року по березень 2005 року.

Програма добровільної медіації полягала у тому, що після подання позовної заяви, всім вказаним у ній сторонам розсилалася інформація про медіацію із пропозицією прийняти участь у примирній процедурі. У разі згоди сторони сплачували 100 фунтів за примирення та отримували можливість проведення медіаційних процедур, що проходили приблизно протягом трьох годин у спеціально відведеному у суді кабінеті.

Обов'язкова медіація передбачала автоматичне направлення судом сторін до медіації на підставі випадкової вибірки 100 справ на місяць. Сторони зберігали за собою право відмовитись від медіації. У такому разі справа поверталась на розгляд до суду. Але у випадку необґрунтованої відмови від медіації суд мав право стягнути судові витрати із сторони, що вигравала справу.

В результаті аналізу даного експерименту були зроблені висновки, головний серед яких полягав у тому, що обов'язкова медіація менш ефективна ніж добровільна. На нашу думку, примусова медіація є невиправданою для застосування, адже один із головних принципів вирішення трудових спорів – це принцип соціального діалогу, що передбачає добровільність примирення.

Другий варіант передбачає залучення медіатора за ініціативи суду. Адже суд на попередньому судовому засіданні може встановити, що сторони не проводили попередніх переговорів, а предмет спору дозволяє застосувати медіаційні процедури. Проте навіть в такому випадку слід врахувати фактор добровільного самостійного визначення сторонами необхідності медіації. Адже суд лише повинен постановити ухвалу про відкладення розгляду справи, призначення медіатора з відповідного реєстру НСПП та направлення справи до попередньої зустрічі медіатора зі сторонами спору. Якщо за результатами попередньої зустрічі сторони трудового спору погодились на медіацію, суд постановляє ухвалу про призупинення розгляду справи. Якщо сторони трудового спору не висловлять бажання підписати медіаційну угоду та проходити процедуру примирення, за клопотанням сторін суд повинен відновити провадження. Слід зазначити, що значно спростить застосування медіаційних процедур наявність розроблених бланків анкет для опитування сторін, клопотання, медіаційної угоди тощо. При цьому слід врахувати сучасні можливості застосування електронного документообігу.

ня, що може суттєво полегшити правозастосування даної процесуальної можливості.

Третій варіант передбачає можливість ініціювання медіації сторонами трудового спору. На нашу думку, суд повинен в обов'язковому порядку призначити медіатора за клопотанням однієї або обох сторін трудового спору. При цьому сам вибір медіатора теж може бути доволі демократичним та передбачати волевиявлення сторін трудового спору.

Окрім того, ч. 5 ст. 130 ЦПК України передбачає можливість виявлення судом факту укладення відповідного договору між сторонами трудового спору про передачу справи третейському суду, у зв'язку із чим суд постановляє ухвалу про залишення заяви без розгляду. Сторони трудового спору укладаючи відповідну угоду про розгляд трудового спору у позасудовому порядку, тим самим беруть на себе зобов'язання у випадку виникнення такого спору вирішувати його у визначений у договорі спосіб. При виявленні цієї обставини, суд повинен постановити ухвалу про залишення заяви без розгляду. Тому ч. 5 ст. 130 ЦПК повинна бути доповнена такою можливістю. А саме: «якщо між сторонами укладено договір про передачу трудового спору на вирішення органом/особою у позасудовому порядку, суд постановляє ухвалу про залишення заяви без розгляду».

З огляду на наведене вище, на нашу думку, в трудових спорах попереднє судове засідання за участі сторін та інших осіб, які беруть участь у справі, повинно набути обов'язкового характеру.

На засіданні першої експертної комісії Міжнародної Асоціації Суддів в Монтевідео 21-24 листопада 2005 року був прийнятий документ під назвою «Висновки «Економіка, юрисдикція та незалежність», в якому професійні судді зазначили, що «альтернативні засоби вирішення спорів теж можуть бути ефективним способом пошуку виходу з суперечок. Такі засоби краще застосовувати зі взаємної згоди сторін. В деяких категоріях справ це також відіграє роль в зниженні навантаження на суддів. Важливо, щоб такі заходи пропонувалися сторонам до початку розгляду справи в суді, щоб сторони могли їх відкинути, оскільки в іншому випадку порушується принцип доступу до правосуддя» [5]. Вважаємо, що запровадження практики залучення медіаторів для вирішення трудових спорів може не лише зменшити судове навантаження, а й сприяти оперативному вирішенню справи у найкращий спосіб, адже сторони зможуть отримати перспективу примирення. Залучення для цієї мети досвідчених медіаторів, фахівців у своїй справі є виправданим підходом.

Система взаємодії інституту медіації з судовою системою реалізована в багатьох зарубіжних країнах (зокрема, в окремих землях Німеччини, в Австралії Канаді, Нідерландах та інших). Наприклад, в Америці та Австралії в програмах судової медіації примирні процедури проводять приватні посередники, яких сторони самостійно обирають із спеціально підготовлених списків, сформованих у судах. В Австрії аналогічні списки укладає Міністерство юстиції, в Нідерландах – Нідерландський інститут посередництва [2, с. 136].

В цьому контексті слід зазначити, що в НСПП існує тривала практика накопичення досвіду щодо вирішення колективних трудових спорів за допомогою незалежних

посередників, які проходять спеціальну підготовку, про що отримують відповідний документ. Відповідно до п. 1.2., 1.3. Наказу Національної служби посередництва і примирення від 8 листопада 2008 року м. Київ № 133 «Про затвердження Положення про посередника» посередник – це підготовлена Національною службою посередництва і примирення (далі – НСПП) особа, яка в разі визначення її за спільним вибором сторін колективного трудового спору (конфлікту), набуває статусу незалежного посередника. На даний момент незалежний посередник – це визначена за спільним вибором сторін колективного трудового спору (конфлікту) особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйнятого рішення.

Відповідно до зарубіжного досвіду медіаторів обирають, виходячи із критерію життєвого та професійного досвіду. Як правило, це пенсіонери, колишні судді, адвокати, працівники організацій роботодавців та профспілок, міністерств праці тощо. Але головним критерієм у відборі є досвід врегулювання конфліктів. Рішення щодо призначення медіатора вирішувати трудовий спір пов'язують із знанням медіатора специфіки галузі та предмету спору. Так, в Німеччині і землі Баден-Вюртенберг функції медіатора можуть виконувати адвокати та нотаріуси, в землі Бранденбург до примирення залучають працівників спеціалізованих центрів медіації та примирення [2, с. 139]. У свою чергу, в Австрії офіційно закріплено професію медіатора [3]. Очевидним є те, що відбір осіб, які мають поряд із професійною компетенцією достатній життєвий та професійний досвід для вирішення трудових спорів, передбачає певні складнощі. Спрощує процес відбору можливість залучення осіб вже відібраних, спеціально навчених та готових до виконання цієї відповідальної місії посередників НСПП. У разі необхідності суддя може скористатися такою можливістю та залучити трудового медіатора для проведення примирення між сторонами, про що повинен постановити відповідну ухвалу.

Таку можливість слід розцінювати як право, а не обов'язок судді, тому така процедура не повинна носити обов'язковий характер. Підставою для проведення примирних процедур може бути встановлений судом факт відсутності переговорів з питання позову, або відповідне звернення від сторони спору, або у випадку, коли справа стосується працівників, що не є членами профспілки і які не мають відношення до колективних угод. На наше переконання, інститут посередництва може бути запроваджений судом і пізніше, безпосередньо на стадії судового розгляду, проте акцентувати увагу ще на досудовій стадії, з точки зору специфіки трудових спорів, видається виправданим.

Зрозуміло, що процесуальне наповнення можливості залучення за ухвалою суду НСПП трудового медіатора для проведення примирних процедур потребує уточнення. У зв'язку з цим постає декілька питань. Примирні процедури буде проводити суд чи НСПП? Якщо суд, то у який спосіб? Яка процесуальна дія повинна супроводжувати цей процес? Провадження повинно тривати, бути зупинено, чи відкладене? На нашу думку, залучення незалежного посередника повинно відбуватись у позасудовому порядку. За результатами такої процесуальної дії суд повинен не залишити заяву без розгляду (як це відбувається, якщо

сторони уклали угоду про передачу спору на вирішення третейського органу), а під час провадження у справі досудового розгляду на попередньому судовому засіданні за наявних підстав суддя може постановити ухвалу про зупинення провадження у справі та водночас призначити трудового медіатора з відповідного Реєстру трудових медіаторів, який формується за сприяння НСПП. У разі, якщо трудовим медіаторам не вдасться схилити сторони до мирової угоди, суд відновлює провадження. Тому у випадку залучення трудового медіатора краще застосувати ухвалу про зупинення провадження у справі.

При цьому можна запровадити практику, яка використовується у Господарсько-процесуальному процесі. Йдеться про можливість, визначену ст. 16 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» щодо компетенції комітету кредиторів, прийняти рішення про звернення до господарського суду з клопотанням про відкриття процедури санації, на підставі якого Господарський суд може винести ухвалу про проведення санації боржника та одночасне призначення керуючого санацією. Таким чином, під час розгляду судом трудового спору він може прийняти рішення про необхідність медіаційних процедур, зупинення провадження у справі та призначення трудового медіатора із відповідного Реєстру. «На етапі провадження у справі досудового розгляду трудового спору про права, що виник між працівником і роботодавцем, можуть проводитися примирні процедури із залученням трудового медіатора. За ухвалою суд призначатиме трудового медіатора для проведення примирних процедур».

Оскільки днем відкриття провадження у справі є день постановлення ухвали про відкриття провадження у справі, а ухвала про відкриття провадження у справі повинна відповідати певним вимогам, враховуючи можливість проведення примирних процедур, на нашу думку, в ухвалі про відкриття провадження у справі повинні бути зазначені не лише вимоги ч. 5 ст. 122 ЦПК, а й пропозиція до позивача та відповідача письмово звернутися до суду із проханням розглянути спір за участі трудового медіатора, роз'яснити сторонам наслідки таких процесуальних дій.

Підставою для залучення трудового медіатора може бути й клопотання обох сторін трудового спору. У такому випадку суд повинен задовольнити клопотання сторін. Підставою для залучення трудового медіатора може бути й виявлений факт відсутності переговорів між сторонами трудового спору у позасудовому порядку та якщо стороною трудового спору є працівник, який не є членом професійної спілки. У такому випадку рішення про залучення трудового медіатора приймає суд.

Трудовий медіатор залучається до вирішення трудового спору на умовах, прирівняних до народних засідателів. Ухвала про призначення трудового медіатора повинна надсилатися сторонам трудового спору та, враховуючи сучасні можливості електронного документообігу, на електронну пошту Національної служби посередництва і примирення.

Після узгодження особи трудового медіатора, останній надсилає сторонам пропозиції щодо організаційної зустрічі, де і з'ясовуються місце та час проведення медіації. Роботодавець як сторона трудового спору зобов'язаний надати приміщення та організаційно забезпечити

діяльність трудового медіатора. За зверненням сторін спору Національна служба посередництва та примирення повинна надати необхідну організаційну підтримку у вирішенні трудового спору.

Результативним завершенням примирення сторін за участі трудового посередника є укладення мирової угоди. По завершенні роботи трудовий медіатор повинен направити до суду звіт про свою роботу, мирову угоду, або, у разі її відсутності, свої рекомендації щодо вирішення спору.

Мирова угода – це компромісне, добровільне вирішення трудового спору між сторонами трудового спору, що укладається у письмовій формі і підписується сторонами.

Суд повинен сприяти укладенню між сторонами мирової угоди. До розгляду справи по суті, після закінчення дослідження доказів суд зобов'язаний з'ясувати обставини щодо можливого укладення між сторонами трудового спору мирової угоди.

Суд, постановляє ухвалу про мирову угоду, у якій визначає строки її виконання та закриває провадження у справі. У мировій угоді зазначається:

- 1) зміст домовленостей, що відповідають предмету трудового спору та чинному законодавству;
- 2) інформація про обов'язковий характер виконання взятих зобов'язань;
- 3) можливість застосування цивільно-правової відповідальності за невиконання предмету домовленостей;

У випадку укладення мирової угоди суд постановляє ухвалу, у якій зазначає факт зупинення провадження по справі.

Загальним правилом порядку укладення мирової угоди є неможливість поворотного судового розгляду з предмету позовних вимог. В трудових спорах, на жаль, може виникнути ситуація, коли після укладення мирової угоди сторона може не виконувати у добровільному порядку взяті на себе зобов'язання. Тому у цій категорії спорів, у разі невиконання мирової угоди, за клопотанням однієї із сторін, суд постановляє ухвалу про продовження провадження у справі.

У разі, якщо сторони не погоджуються укласти мирову угоду, суд:

- 1) постановляє ухвалу про поновлення судового провадження з розгляду справи;
- 2) уточнює позовні вимоги та заперечення проти позову;
- 3) уточнює склад осіб, які братимуть участь у справі;
- 4) з'ясовує, які докази будуть надані сторонами, встановлює строки їх подання;
- 5) за клопотанням сторін суд вирішує питання щодо витребування доказів, виклик свідків, участі у справі перекладача та осіб, які надають правову допомогу, вирішує питання щодо судових доручень з питання збирання доказів;
- 6) за клопотанням сторін суд вирішує питання щодо вжиття заходів про забезпечення позову;
- 7) на підставі клопотань сторін суд вчиняє інші дії підготовчого характеру, пов'язані із підготовкою справи до судового розгляду;
- 8) постановляє ухвалу суду про закінчення попереднього судового засідання, в якій зазначає час і місце розгляду справи.

Відповідно до ст. 130 ЦПК України попереднє судове засідання не є обов'язковим. Питання про необхідність

його проведення вирішується суддею під час відкриття провадження у справі.

Враховуючи необхідність з'ясування суддею обставин примирення сторін трудового спору, виникає необхідність в обов'язковості попереднього розгляду спору із зазначеної категорії спорів. Адже попередній розгляд справи повинен проводитися з метою з'ясування можливостей сторін щодо врегулювання трудового спору до безпосереднього судового розгляду. Саме тому попередній судовий розгляд справи повинен здійснюватися суддею у формі судового засідання за обов'язковою участю сторін спору (або/та їхніх представників) та третіх сторін.

У разі нез'явлення на судовому засіданні осіб на попередній судовий розгляд, а також у разі відсутності письмового повідомлення стороною суду про причини свого нез'явлення, суд повинен мати можливість постановити ухвалу про відкладення розгляду справи на певний строк, а у випадку, якщо суду відомо про ухилення сторони від з'явлення до суду, накладити адміністративне стягнення (штраф) за порушення вимог процесуального законодавства. Подібні заходи сприятимуть процесуальній дисципліні, виступатимуть додатковою гарантією розгляду справи у короткий термін. Ухвала про запровадження адміністративного стягнення повинна мати остаточний характер та не підлягати оскарженню. Лише за наявності виключних обставин таке адміністративне стягнення може бути скасоване суддею, який постановив ухвалу.

Одним із перших питань, які виникають під час досудового розгляду, у тому числі, якщо суд не вважає доцільним залучати трудового посередника, є з'ясування можливості укладення мирової угоди. Тому суд з метою врегулювання трудового спору в порядку досудового розгляду повинен з'ясувати у сторін трудового спору (їхніх представників), за яких умов вони погоджуються укласти мирову угоду.

Якщо всі можливості примирення, на думку суду, вичерпано, суд уточнює позовні вимоги або заперечення проти позову, вирішує питання про склад осіб, які братимуть участь у справі, визначає факти, які необхідно встановити для вирішення спору і які з них визнаються кожною стороною, а які підлягають доказуванню, з'ясовує, які докази подані на попередньому судовому засіданні кожною стороною для обґрунтування своїх доводів чи заперечень щодо невизнаних обставин, вчиняє інші необхідні процесуальні дії щодо підготовки справи до судового розгляду. Про процесуальні дії, які необхідно вчинити до судового розгляду, суд постановляє ухвалу.

Висновки. Таким чином, провадження у справі досудового розгляду як процесуальна форма підготовки справи з трудових спорів повинно включати в обов'язковому порядку попереднє судові засідання та у випадках, визначених законом, передбачати застосування судової медіації.

Література:

1. Цивільний процес України : академічний курс : підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / за ред. С.Я. Фурси. – К. : Видавць Фурса С.Я. : КНТ, 2009. – С. 625. ; Луспенник Д.Д. Розгляд цивільних справ судом першої інстанції / Д.Д. Луспенник. – Х. : Харків юрид., 2006. – 848 с.
2. Калашникова С.И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции / С.И. Калашникова. – М. : Инфоропик Медиа, 2011. – 304 с.
3. Австрійський Статут цивільного судочинства (витяг) [Електронний ресурс] // Матеріали з навчального предмету «Історія держави і права». – Режим доступу : <http://textbooks.net.ua/content/view/978/17>. – Назва з екрану.
4. Twisting arms: court referred and court linked mediation under judicial pressure [Електронний ресурс] / D. Genn, P. Fenn, M. Mason, A. Lane, N. Bechai, L. Gray, D. Vencappa. – Режим доступу : http://www.researchgate.net/publication/32894907_Twisting_arms_court_referred_and_court_linked_mediation_under_judicial_pressure. – Назва з екрану.
5. Міжнародні стандарти незалежності суддів [Електронний ресурс] : зб. документів. – К. : Поліграф-Експрес, 2008. – 184 с. – Режим доступу : http://www.judges.org.ua/article/int_stand.pdf. – Назва з екрану.
6. Австрійський Статут цивільного судочинства (витяг) [Електронний ресурс] // Матеріали з навчального предмету «Історія держави і права». – Режим доступу : <http://textbooks.net.ua/content/view/978/17>. – Назва з екрану.

Запара С. И. Теоретико-правовое исследование отдельных особенностей судебного рассмотрения трудовых споров

Аннотация. Статья посвящена теоретическому исследованию отдельных особенностей судебного производства трудовых споров. Речь идет о производстве в досудебном порядке. Автор публикации исследует возможности привлечения медиативных процедур во время судебного рассмотрения трудовых споров. По мнению автора, производство в деле досудебного рассмотрения как процессуальная форма подготовки дела по трудовым спорам должно включать в обязательном порядке предварительное судебное заседание, а в случаях, определенных законом, предусматривать применение судебной медиации.

Ключевые слова: трудовые споры, судебное рассмотрение, медиация, предварительное судебное заседание.

Zapara S. Theoretical and legal study of some peculiarities of resolving labor disputes in court

Summary. The article presents theoretical study of some peculiarities of resolving labor disputes in court. Specifically, the author dwells on pre-trial court procedure and speculates on the possibilities of incorporating mediation procedure in the framework of judicial resolution of labor disputes. The author believes that pre-trial procedure, being a procedural form of preparation of cases concerning labor relations, should by all means include pre-trial court session and presuppose court judicial mediation for cases provided by the legislation.

Key words: labor disputes, judicial procedure, mediation pre-trial court session.