**Лекція. Тема 7: ІНДИВІДУАЛЬНІ ТРУДОВІ СПОРИ**

**1. Поняття і види трудових спорів**

**2. Організація комісії по трудових спорах, її компетенція**

**3. Порядок розгляду спорів у комісії по трудових спорах і виконання її рішень**

**4. Трудові спори, що підлягають безпосередньому розгляду у судам**

**5. Медіація як альтернативний спосіб урегулювання індивідуальних трудових спорів.**

**1. Поняття і види трудових спорів**

Категорію «трудові спори» слід відрізняти від розбіжностей сторін, що слідують їм, а також від трудового правопорушення, яке є безпосереднім приводом для розбіжностей. Виникненню спорів, зазвичай, слідують трудові правопорушення, тобто винні невиконання чи неналежне виконання зобов’язаним суб’єктом свого обов’язку. Якщо дії зобов’язаного одного суб’єкта були законними, а інший – вважає їх неправомірними, то в даному випадку також може виникнути трудовий спір, хоча правопорушення насправді немає. Наявність або відсутність трудового правопорушення встановлює орган, що розглядає трудовий спір. *Саме трудове правопорушення не можна вважати трудовим спором, а різна його оцінка суб’єктами є розбіжністю, яку вони можуть вирішити самостійно. Така розбіжність суб’єктів трудового права може перерости в трудовий спір, тільки в тому випадку, якщо вона не врегульована самими сторонами*. Таким чином, трудове правопорушення, а потім його різна оцінка суб’єктами спірних правовідносин (розбіжність), як правило, слідують спору. Розбіжність працівник може врегулювати самостійно або за участю профспілкового органа, що представляє його інтереси, під час безпосередніх переговорів із роботодавцем. *Трудовий спір виникає, коли розбіжність переноситься на вирішення юрисдикційного органу*. Спір також може виникнути без правопорушення у випадках, якщо суб’єкт звертається в юрисдикційний орган, оскаржуючи відмову другої сторони встановити нові або змінити існуючі умови праці.

Отже*, спори у сфері праці є складними соціально-правовими явищами, що відбивають різноманітні конфліктні ситуації, які виникають у зв’язку з трудовою діяльністю. Однак не кожний конфлікт у кінцевому випадку переростає в спір.* Конфліктна ситуація між працівником та роботодавцем може існувати протягом тривалого часу, при цьому вони можуть не робити ніяких зусиль для її вирішення. Однак якщо конфлікт не вирішується його учасниками і виникає необхідність залучення до його вирішення спеціальних уповноважених на те органів, він переростає в трудовий спір.

**Трудові спори** – це неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між сторонами соціально-трудових відносин щодо застосування законодавства про працю, встановлення нових або зміни існуючих умов праці, що передані на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу.

Підставою виникнення трудового спору є наявність складного юридичного факту:

а) порушення (дійсне або уявне) однією зі сторін трудового правовідношення суб’єктивного трудового права іншої сторони (або висування однією зі сторін вимог про встановлення нових або зміну існуючих умов праці);

б) звернення зацікавленої сторони до відповідного юрисдикційного органу;

в) прийняття юрисдикційним органом заяви до розгляду.

Трудові спори, як складні за своєю суттю соціально-правові явища, можуть бути класифіковані за різними підставами.

*За суб’єктним критерієм трудові спори поділяються на:*

**1) індивідуальні;**

- індивідуальні трудові спори, як спори юридичного характеру, що виникають у зв’язку із застосуванням та тлумаченням чинних юридичних норм, інколи називають ***конфліктами права***.

**2) колективні;**

- колективні трудові спори (конфлікти) мають назву ***конфліктів інтересів.***

***Залежно від виду правовідносин, з яких може виникнути спір, трудові спори поділяються на спори, що виникають із:***

*- трудових правовідносин;*

*- із правовідносин з працевлаштування, соціально-партнерських правовідносин та ін.*

**За об’єктом праводомагання доцільно виділити такі види трудових спорів, які мають свої характерні особливості:**

а) трудові спори, які випливають з укладення трудового договору (за умов зростаючого безробіття й активного формування ринку праці особливого значення набуває захист інтересів працівника у спорах, які випливають з укладення трудового договору; трудові спори цього виду спрямовані на забезпечення реалізації конституційного права громадян України на працю);

б) трудові спори з питань оплати праці (цільове призначення зазначених трудових спорів - забезпечення реалізації принципу відплатності праці, закріпленого у Конституції; у період активної побудови ринкових відносин у суспільстві, що спостерігається сьогодні у нашій державі, роль і значення трудових спорів даної категорії значно актуалізується);

в) трудові спори з питань порушення умов праці (що містить у собі безпеку праці; незмінність трудової функції, тобто спори з питань переведень або переміщень; а також можливість безперешкодного виконання своїх трудових обов’язків, тобто спори з питань усунення від роботи. Ця категорія трудових спорів спрямована на забезпечення реалізації конституційних принципів безпеки праці, свободи праці, неприпустимості примусової праці);

г) трудові спори з питань відповідальності сторін трудового договору (у всіх таких спорах необхідно встановити факт трудового правопорушення - дисциплінарного або матеріального; форму вини порушника; дотримання встановлених у законодавстві процедур, реальні можливості зобов’язаної сторони. За допомогою цього виду трудових спорів реалізується охоронна функція трудового права);

д) трудові спори з питань припинення трудового договору (зазначені спори покликані забезпечувати реалізацію принципів «право на працю», «стабільність трудових відносин», що набуває особливої актуальності за умов ринкових відносин, нестабільності виробництва, зростаючого безробіття).

За юрисдикційним органом спори у сфері праці класифікуються на ті, що розглядають:

- суди;

- ті, що розглядаються в порядку арбітражно-третейської процедури примирними комісіями, трудовим арбітражем.

*Класифікація спорів за вказаними підставами має не тільки загальнотеоретичне значення, але й практичне, зокрема, вона необхідна для того, щоб по кожному трудовому спору правильно та швидко визначити їх підвідомчість.*

|  |
| --- |
| ТРУДОВІ СПОРИ |
| Індивідуальний трудовий спір | Колективний трудовий спір |
| СТОРОНИ |
| роботодавець,працівник | роботодавець,працівники, трудовий колектив |
| ХТО РОЗГЛЯДАЄ СПІР |
| суд, КТС, медіація | примирна комісія, трудовий арбітраж |

**Причини трудових спорів** - це негативні фактори, що викликають різну оцінку сторонами спору порядку здійснення суб’єктивного трудового права або виконання трудового обов’язку.

**Причини виникнення спорів у сфері праці поділяються на:**

***- суб’єктивні*** - низький рівень правової свідомості, правова необізнаність сторін спору тощо;

***- об’єктивні -*** причини організаційно-правового характеру (недоліки в нормотворчій діяльності та ін.) організаційно-господарського характеру (руйнування старих налагоджених економічних зв’язків, безробіття та ін.).

Поряд із причинами виникнення трудових спорів існують також ***приводи їх виникнення*,** які слід вміти чітко відрізняти від причин.

***Приводом є*** подія, що безпосередньо слідує виникненню спору, але не породжує його сама по собі. Зв’язок між приводом і причиною носить зовнішній неістотний характер.

Основною причиною трудових спорів є **розбіжності** між працівником і роботодавцем.

*За предметом розбіжностей спори можна класифікувати на три групи залежно від безпосередніх причин їх виникнення.*

*По-перше,* розбіжності і засновані на них спори виникають, коли працівники претендують на поліпшення умов наймання своєї робочої сили збільшення заробітної плати, надбавок, пільг, гарантій, компенсацій, тривалості та кількості відпусток, поліпшення побутових умов на виробництві тощо, а роботодавець із цим не згоден.

*По-друге,* спори виникають тоді, коли працівники хочуть зберегти існуючі умови праці, однак роботодавець на це не згоден.

*По-третє,* спори юридичного характеру. До них відносяться ті, що виникають через складність і суперечливість нормативно-правових актів, а також у силу того, що деякі керівники підприємств та працівники погано знають трудове законодавство або зневажливо ставляться до його вимог.

**Індивідуальні трудові спори** – це неврегульовані розбіжності між працівником і роботодавцем щодо укладення, виконання та розірвання трудового договору, дотримання норм трудового законодавства, які стали предметом розгляду юрисдикційного органу. Індивідуальним спором визнається також спір між роботодавцем і особою, що раніше перебувала в трудових відносинах із цим роботодавцем, а також особою, що виявила бажання укласти трудовий договір із роботодавцем, у випадку відмови роботодавця від укладення такого договору.

Моментом виникнення спору є звернення сторони спору із заявою до юрисдикційного органу. Предметом індивідуального трудового спору можуть бути розбіжності щодо встановлення або зміни умов праці, виконання вимог трудового законодавства, угод, колективного чи трудового договору, інших угод між працівником і роботодавцем тощо.

**Порядок розгляду трудового спору -** це законодавчо встановлена для компетентного юрисдикційного органу форма процесу розгляду трудового спору, починаючи з прийняття заяви з приводу спору і закінчуючи винесенням рішення по ньому. Виконання рішення не входить у цей порядок, оскільки спір уже вирішений. Виконання рішення є самостійною стадією провадження в трудових справах.

**За ознакою підвідомчості порядки розгляду індивідуальних**

**трудових спорів поділяються на:**

1. *загальний порядок,* тобто з участю комісії по трудових спорах та районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду;

2. *судовий порядок;*

3. *особливий порядок.* При ньому деякі категорії трудових спорів або спори певних категорій працівників вирішуються відповідно до спеціальних норм. Так особливості розгляду трудових спорів суддів, прокурорсько- слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини, встановлюються законодавством (ст. 222 КЗпП України).

**2.** **Організація комісії по трудових спорах, її компетенція**

Комісія по трудових спорах – це виборний орган трудового колективу, який утворюється на підприємстві, в установі, організації для вирішення індивідуальних трудових спорів шляхом пошуку взаємоприйнятних рішень і примирення сторін таких спорів.

*Комісія по трудових спорах обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 чоловік.*

Порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень комісії визначаються загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації. **При цьому кількість робітників у складі комісії по трудових спорах підприємства повинна бути не менше половини її складу.** Іншими словами, **увійти до складу комісії можуть будь-які працівники незалежно від членства в профспілці, займаної посади, виконуваної роботи. Кількість робітників у складі КТС підприємства повинна бути не менше половини її складу.**

Комісія по трудових спорах обирає із свого складу голову, його

заступників і секретаря комісії.

За рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу підприємства, установи, організації можуть бути створені комісії по трудових спорах у цехах та інших аналогічних підрозділах. Ці комісії обираються колективами підрозділів і діють на тих же підставах, що й комісії по трудових спорах підприємств, установ, організацій.

У комісіях по трудових спорах підрозділів можуть розглядатись трудові спори в межах повноважень цих підрозділів. Отже, на підприємстві можуть існувати комісії двох видів: загальні КТС та КТС структурних підрозділів. Останні обираються загальними зборами (конференцією) трудового колективу відповідного підрозділу. Комісії підрозділів діють на тих же підставах, що й КТС підприємств, установ, організацій. КТС підрозділів не можуть розглядати трудові спори, що виходять за межі сфери дії підрозділу.

Організаційно-технічне забезпечення комісії по трудових спорах (надання обладнаного приміщення, друкарської та іншої техніки, необхідної літератури, організація діловодства, облік та зберігання заяв працівників і справ, підготовка та видача копій рішень і т. ін.) здійснюється роботодавцем. Комісія по трудових спорах підприємства, установи, організації має печатку встановленого зразка.

Комісія, як правило, розглядає спори про (а) переведення на іншу роботу та зміну умов трудового договору, (б) використання належного працівникові часу відпочинку, (в) накладення дисциплінарних стягнень, (г) оплату праці, (ґ) застосування до працівника норм і правил, установлених законодавством, колективними договорами та угодами, локальними актами підприємства тощо.

**3. Порядок розгляду спорів у комісії по трудових спорах і виконання її рішень**

Приймаючи спір до розгляду, КТС має дізнатися, чи спробував працівник сам, або за участю профспілкової організації обговорити з роботодавцем питання про розбіжності. В той же час слід зауважити, що, відповідно до чинного трудового законодавства, КТС не має права відмовити в розгляді заяви, навіть якщо працівник і не намагався вести такі переговори з власником або уповноваженим ним органом. Комісія має викликати заявника й роботодавця на співбесіду і, вислухавши претензії та доводи обох сторін, знайти взаємоприйнятне рішення та якнайскоріше вирішити індивідуальний трудовий спір.

Відповідно до чинного законодавства про працю до КТС із заявою про вирішення спору може звернутися тільки працівник, роботодавець таким правом не наділений. Працівник може звернутися до комісії у тримісячний строк із дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної заробітної плати – без обмеження будь-яким строком. Пропуск строку звернення до КТС без поважних причин тягне для працівника втрату права на захист свого права в комісії. Комісія не може відмовити в прийнятті заяви щодо трудового спору з причин пропуску строку позовної давності. Тільки після того, як на своєму засіданні комісія з’ясує причину цього пропуску вона може поновити строк, якщо причина його пропуску була поважною, та розглянути спір по суті. Заяви працівників до КТС обов’язково реєструє в спеціальному журналі член КТС, якому це доручено, або працівник, призначений роботодавцем для організаційно-технічного обслуговування комісії. У цьому журналі вказується дата подання заяви з трудового спору, суть трудового спору та строк прийняття рішення комісією з указаного спору. Заява складається працівником у довільній формі. КТС розглядає трудовий спір у десятиденний строк із дня подання заяви. Спір розглядається в зручний неробочий час та обов’язково в присутності працівника-заявника. Заочний розгляд спору допускається тільки за письмовою заявою працівника. За бажанням працівника при розгляді спору від його імені може виступати представник профспілкового органу (згідно зі ст. 26 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» профспілки, їх об’єднання мають право представляти інтереси працівників в органах, що розглядають індивідуальні трудові спори) або за вибором працівника інша особа (працівник, зокрема, може запросити і професійного адвоката).

Якщо працівник повторно без поважних причин не з’явиться на засідання КТС, вона може винести рішення про зняття заяви з розгляду, що не позбавляє працівника права подати цю заяву повторно. Однак строк подачі заяви обмежується тими ж трьома місяцями з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

Засідання КТС вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менш як дві треті обраних до її складу членів. Заявник і роботодавець мають право на початку засідання комісії заявити мотивований відвід будь-якому із її членів. Питання про відвід вирішується більшістю присутніх членів КТС. Відвід може бути задоволено, якщо його причини носять поважний характер (наприклад, особиста заінтересованість члена комісії у результаті справи). Якщо відвід задовольняється, то відведена особа не бере участі у вирішенні цього спору, однак це не заважає їй в подальшому брати участь у розгляді інших індивідуальних трудових спорів. Комісія має право викликати на засідання свідків, доручити спеціалістам проведення технічних, бухгалтерських та інших перевірок. На засіданні КТС свідки можуть бути присутні впродовж усього розгляду спору. На вимогу комісії роботодавець зобов’язаний у встановлений нею строк надати їй необхідні документи та розрахунки. На засіданні КТС ведеться протокол, який підписується головою або його заступником і секретарем. Рішення вважається прийнятим, якщо за нього проголосувало (голосування відкрите) більшість присутніх на її засіданні членів. У рішенні зазначаються: повне найменування підприємства, установи, організації, прізвище, ім’я та по батькові працівника, який звернувся до комісії, або його представника, дата звернення до комісії і дата розгляду спору, суть спору, прізвища членів комісії, власника або представників уповноваженого ним органу, результати голосування і мотивоване рішення комісії. Копії рішення КТС у триденний строк вручаються працівникові та роботодавцю.

У разі незгоди з рішенням КТС працівник чи роботодавець можуть його оскаржити до суду в десятиденний строк із дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії. Пропуск вказаного строку не є підставою відмови у прийнятті заяви. Визнавши причини пропуску поважними, суд може поновити його та розглянути спір по суті. Якщо пропущений строк не буде поновлено, заява не розглядається і залишається в силі рішення КТС.

**Рішення комісії підлягає виконанню роботодавцем** протягом трьох днів по закінченню строку, передбаченого на його оскарження, за винятком випадків, пов’язаних із поновленням на роботі у зв’язку з незаконним переведенням працівника на іншу роботу, яке виконується негайно (ч. 5 ст. 235 КЗпП України). Європейський суд з прав людини у справі «Ромашов проти України» (заява №67534/01) дійшов важливого висновку, що рішення КТС у справі може бути прирівняне до судового рішення та що держава несе відповідальність за його невиконання. Суд також зазначає, що виконавчі процедури становлять одну зі складових судових процедур, які можуть бути замінені процедурою в КТС.

У разі невиконання роботодавцем рішення комісії у встановлений строк

вона видає працівникові посвідчення, що має силу виконавчого листа, у якому вказуються найменування органу, що виніс рішення щодо трудового спору, дати прийняття і видачі та номер рішення, прізвище, ім’я, по батькові та адреса стягувача, найменування та адреса боржника, номери його рахунків у банках, рішення по суті спору, строк пред’явлення посвідчення до виконання. Посвідчення засвідчується підписом голови КТС (чи його заступника) та печаткою комісії. Згідно зі ст. 3 Закону України «[Про](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1404-19#Text) [виконавче провадження](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1404-19#Text)» примусовому виконанню рішення підлягають на підставі виконавчих документів, у тому числі й посвідчення комісій по трудових спорах, що видаються на підставі відповідних рішень цих комісій. Посвідчення не видається, якщо працівник чи роботодавець звернулися у встановлений строк із заявою про вирішення трудового спору до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду.

Працівник протягом трьох місяців із посвідченням може звернутися до районного, міського (міста обласного значення), районного у місті відділу державної виконавчої служби чи приватного виконавця. За ст. 12 Закону України «Про виконавче провадження» строк для виконання рішень КТС установлюється з наступного дня після набрання ним законної сили чи закінчення строку, встановленого в разі відстрочки чи розстрочки виконання рішення, а якщо рішення підлягає негайному виконанню - з наступного дня після його прийняття. На підставі посвідчення, пред’явленого не пізніше тримісячного строку до органу державної виконавчої служби або приватному виконавцю, державний виконавець чи приватний виконавець виконує рішення комісії по трудових спорах у примусовому порядку.

**4.** **Трудові спори, що підлягають безпосередньому розгляду у судах**

Відповідно до ч. 1 ст. 224 КЗпП України комісія по трудових спорах є обов’язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях (далі - організація).

Однак це правило не можна розуміти категорично, оскільки відповідно до статей 55 та 124 Конституції України працівник може звернутися до суду і без попереднього звернення до комісії по трудових спорах організації. Цей висновок підтверджено й Постановою Пленуму Верховного Суду України «Про застосування Конституції при здійсненні правосуддя» від 01.11.1996 р. № 9, якою встановлено, що суд не має права відмовити особі в прийнятті її позовної заяви лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті у встановленому законом досудовому порядку. Тому право вирішувати, в якому органі оспорювати і відстоювати свої порушені права, належить тільки працівникові.

*Безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами:*

1. працівників підприємств, установ, організацій, де комісії по трудових спорах не обираються;
2. працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплату за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи, за винятком спорів працівників, вказаних у ч. 3 ст. 221 і ст. 222 КЗпП України;
3. керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також службових осіб податкових та митних органів, яким присвоєно спеціальні звання, і службових осіб центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян, з питань звільнення, зміни дати і формулювання причини звільнення, переведення на іншу роботу, оплати за час вимушеного прогулу і накладання дисциплінарних стягнень, за винятком спорів працівників, вказаних у ч. 3 ст. 221 і ст. 222 КЗпП України;
4. роботодавця про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації;
5. працівників у питанні застосування законодавства про працю, яке відповідно до чинного законодавства попередньо було вирішено роботодавцем і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації (підрозділу) в межах наданих їм прав;
6. працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи (крім випадків виконання робіт чи надання послуг за гіг- контрактом у порядку та на умовах, передбачених Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні»).

*Безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються також спори про відмову у прийнятті на роботу:*

1. працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації;
2. молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію;
3. вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину з інвалідністю, а одиноких матерів (батьків) – при наявності дитини віком до чотирнадцяти років;
4. виборних працівників після закінчення строку повноважень;
5. працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;
6. інших осіб, з якими роботодавець відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.

Працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення – в місячний строк з дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення.

У разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком.

Для звернення роботодавця до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди. Цей строк застосовується і при зверненні до суду вищестоящого органу.

**5. Медіація як альтернативний спосіб урегулювання індивідуальних трудових спорів**

Трудовий спір між працівником і роботодавцем незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до Закону України «[Про медіацію](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text)» з урахуванням особливостей, передбачених КЗпП України.

Договір про проведення медіації та угода за результатами медіації у трудових спорах укладаються в письмовій формі.

У разі невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації сторони медіації мають право звернутися для розгляду трудового спору до органів, передбачених ст. 221 КЗпП України (КТС, суди).

Участь у процедурі медіації може бути визнана поважною причиною у розумінні статей 225 і 234 КЗпП України (строки звернення до КТС та до суду).

**Медіація -** позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів.

Участь у медіації є добровільним волевиявленням учасників медіації. Ніхто не може бути примушений до врегулювання конфлікту (спору) шляхом проведення медіації. Сторони медіації та медіатор можуть у будь-який момент відмовитися від участі в медіації. Участь сторони в медіації не може вважатися визнанням такою стороною вини, позовних вимог або відмовою від позовних вимог.

Сторони медіації самостійно визначають перелік питань, які обговорюватимуться, варіанти врегулювання конфлікту (спору), зміст угоди за результатами медіації, строки та способи її виконання, інші питання щодо конфлікту (спору) та проведення медіації. Інші учасники медіації можуть надавати консультації та рекомендації сторонам медіації, але рішення приймається виключно сторонами медіації.

Сторони медіації самостійно обирають медіатора (медіаторів) та/або суб’єкта, що забезпечує проведення медіації.

Перед початком проведення медіації медіатор або суб’єкт, що забезпечує проведення медіації, здійснює підготовчі заходи із сторонами наявного або можливого конфлікту (спору), разом або окремо, для з’ясування можливості проведення медіації з метою запобігання виникненню або врегулювання конфлікту (спору), зокрема зустрічі, збирання та обмін інформацією, документами, необхідними для прийняття рішення сторонами конфлікту (спору) та рішення медіатора про участь в медіації, а також інші заходи, узгоджені між сторонами конфлікту (спору) та медіатором або суб’єктом, що забезпечує проведення медіації.

Медіація проводиться медіатором (медіаторами) з дотриманням вимог закону, договору про проведення медіації, правил проведення медіації та норм професійної етики медіатора.

*Медіація припиняється:*

*1)* укладенням сторонами медіації угоди за результатами медіації;

*2)* із закінченням строку проведення медіації та/або дії договору про проведення медіації;

*3)* у разі відмови хоча б однієї із сторін медіації або медіатора (медіаторів) від участі в медіації;

*4)* у разі визнання сторони медіації або медіатора (медіаторів) недієздатною особою або особою, цивільна дієздатність якої обмежена;

*5)* у разі смерті фізичної особи, яка є стороною медіації, або ліквідаціїюридичної особи, яка є стороною медіації;

*6)* в інших випадках відповідно до договору про проведення медіації та правил проведення медіації.

В угоді за результатами медіації сторони медіації можуть вийти за межі предмета конфлікту (спору), зазначеного в договорі про проведення медіації, або за межі предмета позову (заяви), якщо медіація проводиться під час досудового розслідування, судового, третейського, арбітражного провадження або під час виконання рішення суду, третейського суду чи міжнародного комерційного арбітражу.