

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Гресь Н.М.,

*аспірант кафедри приватного та соціального права
Сумського національного аграрного університету*

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32845/2663-5666.2020.2.7>

КРИТЕРІЇ МЕДІАБЕЛЬНОСТІ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Постановка проблеми. Запорукою нормального функціонування та стабільного розвитку суспільства є забезпечення державою балансу трудових прав працівників і дотримання інтересів роботодавців, що особливо актуально в період економічної нестабільності та зростання рівня безробіття. Українська юридична практика в умовах реформування потребує вдосконалення чинних правових механізмів захисту прав та інтересів учасників трудових відносин. Запровадження і розвиток медіації як позасудового вирішення індивідуальних трудових спорів є одним із пріоритетних напрямів розвитку правової системи України.

Аналіз досліджень і публікацій. У науці трудового права проблеми медіації розглядалися в роботах Я. Бурак, В. Дейнеки, Н. Дараганової, С. Запари, Н. Чудик-Білоусової та інших. Медіації як способу вирішення цивільно-правових спорів присвячені наукові дослідження М. Поліщук та Г. Огречук. Необхідність виділення поняття «медіабельність спору» обґрунтовано в роботах А. Бортнікової, С. Калашнікової, Ю. Яковлевої, Н. Мінкіної. Поняття «медіабельність» у цілому та критерії медіабельності спорів зокрема розглянуті в працях Н. Мазаракі. Зважаючи на значний науковий інтерес, дана тема потребує більш ґрунтовного дослідження та аналізу.

Мета – окреслити межі застосування медіації під час вирішення трудових спорів, визначити доцільність застосування медіації для вирішення окремих індивідуальних трудових спорів.

Виклад основного матеріалу. В Україні кількість трудових спорів традиційно є значною. Індивідуальні трудові спори переважно вирішуються в судовому порядку, значна частка яких підвідома загальним судам і розглядається в порядку, передбаченому ЦПК України. У 2018/2019 роках у судах загальної юрисдикції перебувало на розгляді 20 593 у 2018 році 21 133 трудових спорів у 2019 році. Усього розглянуто у 2018/2019 роках 14 400 / 14 418, із ухваленням рішення 12 327/12 424. Розмір грошових коштів присуджено до стягнення усього 482 548 638 / 370 815 058 грн., у тому числі моральної шкоди 4 378 106 / 21 501 095 грн. У справах про поновлення на роботі присуджено 34 261 552 / 25 748 751 грн, у тому числі моральної шкоди 466 816 / 898 471 грн; про виплату заробітної плати 390 877 525 / 269 510 022 грн, у тому числі 1 030 560 грн; про відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної працівниками державним

підприємствам, установам, організаціям 2 159 970 / 7 969 407 грн, у тому числі 144 779 / 986 349 грн. Загалом судами першої інстанції було задоволено позовні вимоги у 68% / 84, 2% задоволено. Варто зазначити, що згідно з офіційною статистикою Верховного Суду за 1 півріччя 2019 року трудові спори, які розглядаються Касаційним цивільним судом у складі Верховного Суду, посідають третє місце із загальної кількості справ [1].

Аналіз судової практики свідчить, що в більшості випадків ці спори стосуються оплати праці, грошових гарантій та компенсацій, поновлення на роботі, відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної працівниками підприємствам, установам, організаціям. Крім того спори у сфері трудових відносин пов'язані не тільки із прямим порушенням трудових прав, а також із суперечністю інтересів сторін під час прийняття локальних актів, встановлення нових умов праці, зміни кадрової політики роботодавця.

Відповідно ч. 1 ст. 19 Цивільного процесуального кодексу (далі ЦПК) України [2] суди розглядають у порядку цивільного судочинства справи, що виникають із трудових правовідносин, крім справ, розгляд яких здійснюється в порядку іншого судочинства. Значна частка трудових спорів (з урахуванням підп. 2 ч. 1 ст. 274 ЦПК) розглядається в порядку спрощеного позовного провадження.

Але далеко не всі працівники, трудові права яких порушено, звертаються до суду. Досить часто звернення до суду стримується небажанням відстоювати свої права, страхом звільнення в разі звернення до суду, формалізованістю судового процесу, застосуванням цивільно-правових договорів у сфері найманої праці, працевлаштуванням без оформлення трудових відносин, включенням у трудовий договір умов, які фактично не відповідають виконуваній роботі. Сталою є практика не вирішення трудового спору, а його уникання шляхом припинення трудового договору. Отже, гарантії права на справедливе вирішення спору не можуть бути забезпечені лише судовою системою.

Ефективним механізмом досудового та позасудового вирішення спорів виступає медіація. Правовий інститут медіації закріплено на законодавчому рівні в усіх країнах ЄС, що відбулось порівняно нещодавно із прийняттям Рекомендацій Rec (2002) 10 Комітету міністрів державам-членам Ради Європи щодо медіації у цивільних справах, до яких

належать і трудові спори, Європейського кодексу поведінки медіатора та Директив Організації Об'єднаних Націй UNCITRAL [3, с. 83].

Проект закону «Про працю» № 2708 від 28.12.2019 [4] передбачає, що медіацією у сфері трудових відносин є досудова та позасудова процедура врегулювання трудового спору шляхом переговорів сторін трудових правовідносин за допомогою одного або декількох медіаторів. Законопроекти «Про медіацію», зокрема 3665 від 17.12.2015 [5] та № 2706 від 28.12.2019 [6], які виносились на розгляд Верховної ради України, передбачали, що медіація – універсальна процедура, яка може бути застосована до широких категорій спорів. Законопроекти окреслювали сферу застосування медіації через перелік видів відносин, із яких походить той чи інший спір, називаючи серед інших трудові відносини.

Але, як показує практика і зарубіжний досвід країн, які активно використовують медіацію, вона є ефективною лише за певних умов, має межі застосування, оскільки не всі правові спори володіють достатньою «медіабельністю».

«Медіабельністю» Калашнікова С. називає власність юридичного конфлікту (правового спору), в силу якої він може бути урегульований безпосередньо сторонами конфлікту (спору) під час процедури медіації [7, с. 86].

Ю.А. Яковлева відзначає, що медіабельність визначається можливістю здійснення медіації: 1) як особливість конфлікту (спору), в силу якої він може бути прийнятий до врегулювання в процедурі медіації; 2) як імовірність вирішення спору [8, с. 40].

З юридичного погляду під медіабельністю розуміють ті сфери, в яких національне законодавство допускає або не забороняє медіацію (це залежить від учасників конфлікту, їхнього статусу, правовідносин або від будь-яких інших причин).

Розділяємо думку Мазаракі Н., що під медіабельністю слід розуміти сукупність ознак, які потенційно дають можливість розпочати медіаційну процедуру та досягти мирного і взаємовигідного вирішення правового спору [9, с. 259].

Серед науковців і практиків не вироблена єдина система критеріїв медіабельності спорів. Дослідники обмежуються переліком ситуацій, в яких можлива чи неможлива медіація.

Так, із точки зору професора Л. Боуля, проведення примирної процедури можливо в таких випадках: конфлікт є стриманим (існує можливість подолати емоційність і налагодити комунікацію між сторонами); обидві сторони націлені на досягнення угоди; учасники спору перебувають у тривалих відносинах і бажають їх зберегти; сторони дієздатні, можуть адекватно оцінювати значення своїх дій і їх наслідки; учасники медіації володіють достатніми повноваженнями на укладення угоди; вони здатні вести рівноправні переговори; спір має комплексний характер і включає кілька проблемних аспектів; бажаний результат відмінний від судового рішення; є достатня кількість ресурсів (часових, фінансових, інформаційних) для врегулювання спору і розподілу

між сторонами; відсутні імперативні приписи щодо порядку врегулювання такого роду спорів; витрати на судовий розгляд непропорційно високі у порівнянні із ціною позову; важлива конфіденційність процедури врегулювання спору.

Автор зазначає, що медіація не застосовується у випадках, якщо спір зачіпає питання національної безпеки, державної політики або прав людини; сторони бажають встановити загальнообов'язковий прецедент для аналогічних справ; спір виник щодо тлумачення і застосування закону; існують обґрунтовані побоювання в тому, що медіація може використовуватися недобросовісно з метою збору інформації або затягування вирішення спору; одна або обидві сторони знаходяться в такому емоційному стані, що не дозволяє вести конструктивні переговори; сторони займають принципові безкомпромісні позиції; необхідним є державний захист суб'єктивного права; існує істотний дисбаланс у статусах та повноваженнях сторін; відносини мають разовий характер [10, с. 130].

С. Калашнікова, спираючись на зарубіжну практику, пропонує власну систему критеріїв медіабельності, в якій виділяє об'єктивні та суб'єктивні фактори. Об'єктивні фактори медіабельності правового спору можуть зводитися до таких умов:

- 1) відсутня пряма заборона на проведення медіації;
- 2) предмет і зміст спору не суперечать моральності та публічному порядку;
- 3) спір не зачіпає інтереси осіб, які не беруть участь у медіації;

- 4) законом допускається можливість укладення мирової угоди з даної категорії справ (відносна умова). До суб'єктивних факторів, що свідчать про можливість проведення медіації з конкретного спору, відносяться: 1) готовність сторін вести переговори; 2) тривалий характер відносин і взаємозалежність учасників спору (відносна умова) [7, с. 86].

На підставі загального аналізу критеріїв медіабельності спорів, враховуючи особливості розгляду трудових спорів, пропонуємо такі критерії медіабельності трудових спорів:

1. Серед об'єктивних критеріїв чільне місце займає відсутність прямої заборони на проведення медіації.

Українське законодавство не передбачає прямих заборон до застосування медіації, але водночас відсутні прямі приписи, які б її дозволяли. Цивільний процесуальний кодекс України, Закон України «Про безоплатну правову допомогу» передбачають можливість медіації, але з урахуванням вимог чинного законодавства. Закон України «Про колективні трудові спори» також передбачає можливість розгляду спору за участі посередника. Але відсутність належного законодавчого врегулювання спричиняє незначеність на практиці.

Законодавство деяких країн містить правові норми, що забороняють медіацію для вирішення окремих категорій спорів. Зокрема, п. 5 ст. 1 Федерального закону Російської Федерації «Про альтернативну процедуру врегулювання спорів за участі

посередника (процедуру медіації)» [11] передбачає, що медіація не застосовується до колективних трудових спорів, а також до спорів, які зачіпають або можуть зачіпати права та законні інтереси третіх осіб, які не беруть участь у процедурі медіації, чи публічні інтереси.

У статті 1 Закону Республіки Казахстан «Про медіацію» [12] встановлені обмеження щодо використання можливостей медіації. Так, медіація не може бути використана для спору (конфлікту): якщо ці суперечки (конфлікти) зачіпають або можуть зачіпати інтереси третіх осіб або осіб, визнаних судом недієздатними; процедури медіації не належать до суперечок (конфліктів) фізичних і юридичних осіб, коли один зі сторін є державним органом.

Законопроекти «Про медіацію» [5; 6], які вносились на розгляд Верховною Радою України, передбачали, що медіація не застосовується у спорах (конфліктах), якщо такі спори (конфлікти) впливають чи можуть вплинути на права і законні інтереси третіх осіб, які не беруть участь у медіації, та в інших випадках, передбачених законом.

Отже, медіативним є спір, який не зачіпає інтересів осіб, які не беруть участь у медіації. Третіми особами у трудовому праві можна вважати суб'єктів, які вступають до процесу, що вже розпочався, і захищають свої суб'єктивні права та інтереси, що охороняються законом. Треті особи не є суб'єктами правовідносин, які вже виникли, але наділені певними правами щодо можливості впливу на них (зміни, припинення). Наприклад, трудовим законодавством України передбачено можливість розірвання трудового договору, укладеного між працівником та власником або уповноваженим ним органом, з ініціативи осіб, які не є його сторонами (третіх осіб). Але дане обмеження не є категоричним, за умови згоди третіх осіб та сторін спору медіація може бути можливою.

2. Характер спору або пряма вказівка на можливість вирішення таких спорів за допомогою медіації або допустимість примирення з даної категорії.

Характер індивідуальних трудових спорів значно впливає на медіабельність спору. Наприклад, питання 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 потребують у першу чергу взаємного обговорення, врегулювання сторонами за участі нейтрального медіатора, а не їхнього вирішення Комісією із трудових спорів або в суді.

Домовленість про передачу трудових спорів на медіаційний розгляд документально оформлюється: окремою угодою про проведення медіації; медіаційним застереженням у трудовому договорі (контракті) або багаторівневим положенням трудового договору (контракту) про порядок вирішення трудових спорів.

На нашу думку, обговорення можливості вирішення трудового спору шляхом медіації доцільно на етапі оформлення трудових відносин, а положення трудового договору, яке б передбачало можливість за

вибором звернутись за вирішення трудового спору в суд чи до медіатора, сприяло б популяризації медіації. Виконання цього застереження носитиме принципи добровільності та сумлінності сторін, і в разі обопільного рішення буде застосовуватися основа для подальшої взаємодії.

3. Можливість процесуального оформлення результатів медіації. Медіація у трудових відносинах може, за рішенням сторін, завершитися у такий спосіб: укладенням договору про припинення трудових правовідносин (якщо спір стосується звільнення працівника); виданням роботодавцем наказу про припинення трудових правовідносин, з яким працівник ознайомлюється під розписку; проведенням остаточного розрахунку зі звільненим працівником та поверненням йому трудової книжки; виданням роботодавцем наказу, яким буде оформлено результат трудової медіації (наприклад, про зміни істотних умов праці, затвердження результатів внутрішньої перевірки тощо), з яким працівник ознайомлюється під розписку; оформленням протоколу процедури трудової медіації (будь-яких випадках, а особливо у випадку медіації трудових спорів (конфліктів), не пов'язаних із припиненням трудових правовідносин) [13, с. 358].

4. Медіативним є спір, предмет і зміст якого не суперечать моральності та публічному порядку.

Багато питань виникає із приводу медіативності спорів, що виникають із відносин публічної служби. Для спорів зазначеної категорії пріоритетними є норми спеціальних законів, а норми трудового законодавства підлягають застосуванню лише у випадках, якщо нормами спеціальних законів не врегульовано спірних відносин, та коли про можливість такого застосування прямо зазначено у спеціальному законі.

Але навіть якщо стороною спору є орган державної влади або орган місцевого самоврядування, проте такий орган у спірних правовідносинах виступає не як суб'єкт владних повноважень, а як роботодавець у трудових відносинах, то такий спір підсудний загальним судам та вирішується за правилами цивільного судочинства. Отже, в таких випадках не існує перешкод для застосування медіації.

Серед суб'єктивних факторів виділяємо такі:

1. Готовність та волевиявлення сторін на застосування медіації для врегулювання спору. Тобто і працівник, і роботодавець повинні вільно погодитись на медіацію. Мотивація сторін може бути різною. Це і бажання вирішити спір, і отримати результат якомога швидше, бажання співпрацювати в майбутньому, необхідність зберегти конфіденційність, недовіра до судової системи. Сучасна юридична практика свідчить, що роботодавцю вигідно уникати трудових спорів, які тягнуть за собою фінансові витрати на консультантів, представників у суді, експертизи та шкодить діловій репутації.

Практика застосування медіації в зарубіжних країнах свідчить про те, що велике значення для оцінки медіабельності спору має готовність сторін вести конструктивні переговори. Якщо один із учасників не бажає вступати в переговори з протилеж-

ною стороною, їхня суперечка не повинна ставати предметом медіації. Звісно ж, що бажання сторін вести переговори і шукати можливі виходи із ситуації, що склалася, є ключовим фактором під час оцінки медіабельності спору.

2. Взаємозацікавленість в медіації. Взаємозацікавленість у медіації може виникнути у випадках, коли сторони мають бездоганну правову позицію, рішення суду не є очевидним та може мати негативні наслідки для кожної зі сторін.

3. Наявність повноважень на укладення мирової угоди, медіативної угоди, а також повноважень на звернення до посередника за врегулюванням спору. Ст. 86 проекту закону «Про працю» [4] передбачає, що за результатами медіації, в разі, якщо учасники медіації дійшли згоди, укладається мирова угода в письмовій формі, яка підписується учасниками медіації. У разі невиконання однією зі сторін трудових правовідносин взятих на себе зобов'язань за мировою угодою інша сторона має право звернутися до суду у встановленому законодавством порядку.

Стаття 175 ЦПК України не містить обмежень щодо можливості укладання мирових угод із трудових спорів. Але навіть коли є «примирення сторін», суд може відмовити в затвердженні мирової угоди, якщо встановить, що порушено право працівника на оплату вимушеного прогулу або право підприємства на виплату за вимушений прогул, адже в суді можна довести законність звільнення і законне формулювання.

Слід зазначити, що довготривалі ділові відносини між сторонами спору і взаємозалежність учасників спору сприяють його успішному вирішенню шляхом медіації.

Висновки. Медіація – ефективний спосіб вирішення трудових спорів, механізм примирення сторін у трудовому праві з мінімальними витратами фінансових, часових і людських ресурсів. Але в деяких випадках лише судовий розгляд може забезпечити справедливе вирішення спору, а медіація може бути використана стороною у власних цілях, наприклад, для затягування строків розгляду, отримання певної інформації. Тому постає необхідність вироблення критеріїв, за наявності яких трудовий спір може вирішуватись за допомогою медіації. Під час вирішення питання про медіабельність потрібно встановити наявність об'єктивних і суб'єктивних факторів, оскільки, деякі категорії справ не володіють властивістю медіабельності. Немедіабельними є спори, що торкаються чи можуть торкатися прав та законних інтересів третіх осіб, спори, пов'язані з умисним, недобросовісним невиконанням трудових

обов'язків, спори, пов'язані з нещасними випадками на виробництві. Чітке визначення критеріїв медіабельності забезпечить її більшу ефективність під час вирішення індивідуальних трудових спорів. Тому дана тема є актуальною та перспективною для подальших досліджень

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Шумило М. Медіація як інструмент вирішення трудових спорів: невичерпний ресурс для розвантаження судової системи. Юридична газета online. URL : <https://jur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/mediaciya-yak-instrument-virishennya-trudovih-sporiv-nevicherpniy-resurs-dlya-rozvantazhennya-sudovo.html>.

2. Цивільний процесуальний кодекс України [від 18.03.2004 № 1618-IV]. URL : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1618-15>.

3. Запара С.І. Поняття медіації та особливості її становлення в Україні та світі. *Порівняльно-аналітичне право*. 2015. № 3. С. 83–85. URL : http://pap.in.ua/3_2015/25.pdf.

4. Про працю: Проект закону № 2708 від 28.12.2019 р. URL : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833.

5. Про медіацію : Закон України. Проект № 3665 від 17.12.2015 р. URL : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=57463.

6. Про медіацію : Закон України. Проект № 2706 від 28.12.2019 р. URL : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67831.

7. Калашникова С.И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции : монография. Москва : Инфотропик Медиа, 2011. 304 с. URL : <http://mosmediator.narod.ru/index/0-1604>.

8. Примирительные процедуры в суде : коллективная монография / под редакцией А.Д. Карпенко. Санкт-Петербург : ООО «Аргус», 2014. 127 с.

9. Мазаракі Н.А. Щодо поняття медіабельності спору. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 12. С. 258–262. URL : <http://pgpjournal.kiev.ua/archive/2018/12/49.pdf>.

10. Boulle L. Mediation: principles, process practice / Boulle L., Nesic M. – London ; Dublin ; Edinburgh, 2001. 637 p.

11. Про альтернативну процедуру врегулювання спорів за участю посередника (процедури медіації) : Закон Російської Федерації від 27 лип. 2010 р. URL : <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?searchres=&bpas=cd00000&intelsearch=%EF%F0%E>.

12. Про медіацію : Закон Республіки Казахстан від 28 січ. 2011 р. URL : http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30927376.

13. Медіація у професійній діяльності юриста : підручник / авт. кол. : Т. Білик, Р. Гаврилюк, І. Городиський [та ін.] ; за ред. Н. Крестовської, Л. Романадзе. Одеса : Екологія, 2019. 456 с.

Гресь Н.М. КРИТЕРІЇ МЕДІАБЕЛЬНОСТІ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

У статті розглядаються критерії, за наявності яких трудовий спір може вирішуватись за допомогою медіації. Під медіабельністю слід розуміти сукупність ознак, які потенційно дають можливість розпочати медіаційну процедуру та досягти мирного і взаємовигідного вирішення правового спору (медіабельність спору). Серед науковців і практиків не вироблена єдина система критеріїв медіабельності спорів. Дослідники обмежуються переліком ситуацій, в яких можлива чи неможлива медіація. Але в деяких випадках лише судовий розгляд може забезпечити справедливе вирішення спору, а медіація може бути використана стороною у власних цілях, наприклад, для затягування строків розгляду, отримання певної інформації. Тому постає необхідність вироблення критеріїв, за наявності яких трудовий спір може вирішуватись за допомогою медіації.

Об'єктивні фактори медіабельності правового спору можуть зводитися до таких умов: відсутність прямої заборони на проведення медіації; предмет і зміст спору не суперечать моральності та публічному порядку; спір не зачіпає інтереси осіб, які не беруть участі в медіації; законом допускається можливість укладення мирової угоди з даної категорії справ.

До суб'єктивних факторів, що свідчать про можливість проведення медіації з конкретному спору, відносяться: готовність сторін вести переговори; тривалий характер відносин і взаємозалежність учасників спору; взаємозакінченість у медіації; наявність повноважень на укладення мирової угоди, медіативної угоди, а також повноважень на звернення до посередника за врегулюванням спору.

Чітке визначення критеріїв медіабельності забезпечить її більшу ефективність під час вирішення індивідуальних трудових спорів.

Ключові слова: медіація, індивідуальний трудовий спір, медіабельність, ефективність медіації, альтернативні способи вирішення спорів.

Hres N.M. CRITERIA FOR THE MEDIABILITY OF INDIVIDUAL LABOUR DISPUTES

The article discusses the criteria by which a labor dispute can be resolved through mediation. Mediation is an effective way of resolving labor disputes, a mechanism for reconciling parties in labor law with minimal financial, time and human resources costs.

Mediability should be understood as a set of features that potentially enable the mediation procedure to be initiated and to reach a peaceful and mutually beneficial settlement of the dispute (mediation of the dispute). Among scholars and practitioners, a single system of criteria for the mediation of disputes has not been developed. Researchers are limited to a list of situations in which mediation is possible or impossible. But in some cases, only litigation can provide a fair resolution of the dispute, and mediation can be used by the party for its own purposes, for example, to delay the delays, to obtain certain information. Therefore, there is a need to develop criteria by which labor disputes can be resolved through mediation.

When deciding whether you have a media problem, you must establish the presence of objective and subjective factors, since some categories of cases do not have the property of media. A clear definition of the criteria of mediation will make it more effective in resolving individual labor disputes. The objective factors of the mediability of a legal dispute can be reduced to the following conditions:

1) there is no direct ban on mediation; 2) the subject matter and content of the dispute do not conflict with morality and public order; 3) the dispute does not affect the interests of persons who do not participate in mediation; 4) the law allows the possibility of concluding a settlement agreement in this category of cases (relative condition).

Subjective factors indicating the possibility of mediation on a particular dispute include: 1) the willingness of the parties to negotiate; 2) the long-term nature of the relationship and the interdependence of the parties to the dispute (relative condition); 3) interest in mediation. 4) the presence of powers to conclude a settlement agreement, a mediation agreement, as well as the authority to appeal to a mediator to settle a dispute.

The practice of using mediation in foreign countries shows that the readiness of the parties to negotiate constructively is of great importance for assessing the mediability of the dispute. If one of the participants does not wish to enter into negotiations with the opposite party, their dispute should not be the subject of mediation. Of course, the parties' desire to negotiate and find possible solutions to the current situation is a key factor in assessing the mediability of the dispute.

Mediation is a dispute about the subject and the content of which is not contrary to morality and public order. Disputes are related to or affecting the rights and legitimate interests of third parties.

Key words: mediation, mediability, dispute, mediation efficiency, alternative dispute resolution.