

А. И. Рашидова*,

А. О. Рачкова**

Медиация в трудовых спорах

Аннотация. В статье анализируются суть процедуры медиации и применимость ее к трудовым спорам, раскрываются преимущества данного способа урегулирования конфликтов в трудовой сфере, а также определяются некоторые проблемы ее внедрения. В работе авторы выделяют основные положительные черты медиации, заключающиеся в ее конфиденциальности, добровольности, коротких сроках принятия решения по спору, а также возможности прийти к решению, к общему решению, устраивающему обе стороны. Поднимается вопрос о разнице между решением спора в комиссии по трудовым спорам и процедурой медиации. По итогам проведенного исследования авторами делается вывод, что включение медиации в систему урегулирования трудовых споров отвечает цели повышения стабильности трудовых отношений и стимулирует работников и работодателей к поиску баланса интересов.

Ключевые слова: процедура медиации, урегулирование споров, трудовое законодательство, трудовые конфликты, индивидуальные и коллективные споры.

DOI: 10.17803/1994-1471.2017.85.12.113-116

Развитие института медиации является одним из приоритетных направлений совершенствования существующих в нашей стране способов разрешения споров о праве или споров об интересе.

1 января 2011 г. вступил в силу Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)»¹ (далее — Закон о медиации). Одновременно с Законом о медиации вступил

в силу Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 194-ФЗ «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона “Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)”»². Однако последний из названных законов не вносит никаких поправок в Трудовой кодекс РФ³ (ТК РФ), что вызывает ряд вопросов. Главный из них — применима ли процедура медиации к трудовым спорам?

¹ СЗ РФ. 2010. № 31. Ст. 4162.

² СЗ РФ. 2010. № 31. Ст. 4163.

³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

© Рашидова А. И., Рачкова А. О., 2017

* Рашидова Асель Ибрагимовна, доцент кафедры гражданского права, заместитель декана юридического факультета Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена
aselisa@mail.ru

191186, Россия, г. Санкт-Петербург, наб. Реки Мойки, д. 48, корп. 20

** Рачкова Александра Олеговна, магистрант юридического факультета Российского государственного педагогического университета имени А. И. Герцена
aleksandrabrazhnikova@mail.ru

191186, Россия, г. Санкт-Петербург, наб. Реки Мойки, д. 48, корп. 20

Процедура медиации — способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения. Медиатор — это независимое физическое лицо, привлекаемое сторонами в качестве посредника в урегулировании спора для содействия в выработке сторонами решения по существу спора.

Трудовым спором в соответствии со ст. 381 ТК РФ являются неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Что касается содержания этой процедуры, то существуют самые разнообразные техники и приемы медиации, выбор которых осуществляется медиатором с учетом того, в какой стадии конфликта находятся стороны, и индивидуальных особенностей каждой из сторон.

Медиатор организует переговоры, помогает сторонам определить свою позицию и услышать позицию другой стороны, он направляет стороны к нахождению взаимовыгодного решения, но никогда не заставляет принимать решение.

Вопрос применимости медиации к трудовым спорам сейчас достаточно актуален. Довольно часто встречаются нарушения трудового законодательства как со стороны работников, так и со стороны работодателей. Многим работодателям было бы выгоднее обращаться к медиаторам, чем к суду, по нескольким причинам:

1) конфиденциальность. Закон о медиации предусматривает конфиденциальное проведение процедуры, что является несомненным плюсом для работодателя, который заботится о репутации своей компании и не желает выносить конфликты с работниками на всеобщее обозрение;

2) добровольность. Процедура медиации проводится при взаимном волеизъявлении сторон, а это говорит о том, что обе стороны заинтересованы в мирном урегулировании возникшего конфликта и благотворно влияет на дальнейшие отношения работника и работодателя;

3) короткий срок принятия решения. В трудовых отношениях важно, чтобы все проблемы решались быстро. А так как судебное разбирательство может затянуться на долгий срок, медиация как нельзя лучше подходит для таких целей;

4) возможность прийти к общему решению, устраивающему обе стороны, и не портить отношения с коллективом.

Несомненно, в процедуре медиации найдется еще много разных плюсов, однако согласно статистике в России к медиации обращаются довольно редко. На это есть ряд причин, среди которых неосведомленность о существовании такого вида разрешения споров, правовая неграмотность.

Как отмечает И. А. Филипова, «медиация как процедура альтернативного регулирования спора проходит этап становления в российской практике. Использование медиации в России не является нормой, но постепенно она приобретает известность среди юристов»⁴. В современных условиях труд нередко связан с большими психологическими нагрузками, эпоха информационного общества, в которую вступило человечество, способствует увеличению этих нагрузок. Конфликты, возникающие между отдельными работниками, нередко приводят к печальным и даже трагическим последствиям, рассмотрение такого конфликта в суде не устранил его причину, а привлечение медиатора может помочь урегулировать конфликт, даст возможность работникам продолжить трудиться в коллективе.

Процедура медиации не может быть применена к коллективным трудовым спорам (ч. 5 ст. 1 Закона о медиации), что касается индивидуальных трудовых споров, то ТК РФ в ст. 382 указывает на следующие пути решения:

- 1) комиссия по трудовым спорам (КТС);
- 2) суд.

⁴ См.: Филипова И. А. Медиация в трудовых спорах: опыт США, Германии и Франции и возможности его использования при реформировании российского законодательства // Адвокат. 2015. № 7. С. 34—39.

Далее возникает вполне разумный вопрос: какая разница между решением спора в КТС и процедурой медиации? Комиссия по трудовым спорам рассматривает спор, как правило, публично, в присутствии трудового коллектива, запрашивает необходимые подтверждающие документы, которые не всегда быстро могут быть подготовлены, заслушивает обе стороны, вызывает экспертов, чья работа не всегда бесплатна. Также КТС может вынести решение, которое, скорее всего, одну из спорящих сторон не удовлетворит. Законная сила решений КТС может быть приведена в исполнение с помощью принудительной силы государства — судебных приставов, которые уж точно решение исполняют, если оно не выполнено добровольно⁵. Решение КТС не всегда может быть объективно, поскольку КТС состоит из представителей работодателя и работников, у которых может быть личная заинтересованность в деле. В то же время медиатор, приглашенный со стороны, сможет посмотреть на конфликт с разных точек зрения и урегулировать его так, что обе стороны будут довольны.

Однако здесь возникает вышеуказанная проблема — не было внесено никаких поправок в ТК РФ в связи с принятием Закона о медиации. При этом ст. 5 ТК РФ указывает, что если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит ТК РФ, то этот федеральный закон применяется при условии внесения в него соответствующих изменений. Здесь следует согласиться с С. Ю. Головиной в том, что необходимо закрепить в ТК РФ те трудовые споры, по которым медиация невозможна, установить правило относительно отложения рассмотрения трудового спора в КТС на период проведения медиации и возможность КТС утверждать медиативное соглашение, рассмотреть специаль-

ные правила о сроках проведения медиации, допустить возможность включения в трудовой договор медиативной оговорки⁶.

Похожую точку зрения высказывает и Л. М. Долинская, которая говорит о том, что «в трудовом законодательстве России разрешение трудовых конфликтов можно разделить на судебное и альтернативное», и у каждого из них есть свои недостатки и достоинства, однако медиация «не вписывается в их систему и лишена их достоинств». Также высказывается мысль о том, что «возможно, следует пойти по пути реформирования не процессуального, а трудового законодательства через унификацию разрешения индивидуальных и коллективных трудовых конфликтов и споров»⁷.

Даже несмотря на некоторые недостатки законодательства, процедура медиации как способ урегулирования трудовых споров кажется нам очень перспективной, особенно в ситуациях, не урегулированных законодательством. Такими, например, являются споры по поводу изменения условий труда, а также конфликты неправового характера. В случае применения медиации можно не думать о рисках, связанных с репутацией, ведь медиация проходит конфиденциально. Несомненно, такой способ решения споров нужно развивать, делать его доступнее и понятнее для граждан. Также следует обратиться и к опыту зарубежных стран в этой области, поскольку для нас медиация является новым явлением. Внедрение медиации в сферу регулирования трудовых конфликтов в России тормозит отсутствие у сторон конфликта информации о медиации и о ее возможностях⁸.

Таким образом, включение медиации в систему урегулирования трудовых споров отвечает цели повышения стабильности трудовых отношений и стимулирует работников и работодателей к поиску баланса интересов.

⁵ Холодионова Ю. В. Медиация как способ урегулирования трудовых споров и роль посредника (медиатора) в этом процессе // Бизнес, менеджмент и право. URL: http://bmpravo.ru/show_stat.php?stat=875.

⁶ Головина С. Ю. Проблемы применения медиации при разрешении трудовых споров // Российский юридический журнал. 2013. № 6. С. 119—126.

⁷ См.: Долинская Л. М. О понятии применимости медиации к трудовым отношениям // Законы России: опыт, анализ и практика. 2011. № 7. С. 48—56.

⁸ Филипова И. А. Указ. соч.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Головина С. Ю. Проблемы применения медиации при разрешении трудовых споров // Российский юридический журнал. — 2013. — № 6. — С. 119—126.
2. Долинская Л. М. О понятии применимости медиации к трудовым отношениям // Законы России: опыт, анализ и практика. — 2011. — № 7. — С. 48—56.
3. Филипова И. А. Медиация в трудовых спорах: опыт США, Германии и Франции и возможности его использования при реформировании российского законодательства // Адвокат. — 2015. — № 7. — С. 34—39.
4. Холодионова Ю. В. Медиация как способ урегулирования трудовых споров и роль посредника (медиатора) в этом процессе // Бизнес, менеджмент и право. URL: http://bmpravo.ru/show_stat.php?stat=875.

Материал поступил в редакцию 14 марта 2017 г.

MEDIATION IN LABOUR DISPUTES

RASHIDOVA Asel Ibragimovna — Associate Professor of the Department of Civil Law, Herzen State Pedagogical University of Russia, Deputy Dean of the Faculty of Law of the Herzen State Pedagogical University of Russia
aselisa@mail.ru
191186, Russia, St. Petersburg, nab. Reki Moyki, 48, korp. 20

RACHKOVA Aleksandra Olegovna — 3rd Year Master's Student of the Law Faculty, Herzen State Pedagogical University of Russia
aleksandrabrazhnikova@mail.ru
191186, Russia, St. Petersburg, nab. Reki Moyki, 48, korp. 20

Abstract. *The article analyzes the essence of mediation and its applicability to the Labour Court, reveals the advantages of this way of resolving conflicts in the workplace, as well as identifies some of the problems of its implementation. In the work the authors highlight the main positive features of mediation, namely its confidentiality, voluntary, short time frame for a decision on the dispute, as well as the opportunity to come to a decision, to a common decision, satisfying both sides. The question about the difference between the solution to the dispute in labour disputes and mediation procedure is raised. According to the results of the study the authors conclude that the inclusion of mediation in labour disputes settlement system meets the objective of enhancing the stability of labour relations and stimulates the employees and employers to seek a balance of interests.*

Keywords: *the procedure of mediation, dispute resolution, labour legislation, labour disputes, individual and collective disputes.*

REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. Golovina S. Ju. Problemy primeneniya mediacii pri razreshenii trudovyh sporov // Rossijskij juridicheskij zhurnal. — 2013. — № 6. — S. 119—126.
2. Dolinskaja L. M. O ponjatii primenimosti mediacii k trudovym otnoshenijam // Zakony Rossii: opyt, analiz i praktika. — 2011. — № 7. — S. 48—56.
3. Filipova I. A. Mediacija v trudovyh sporah: opyt SShA, Germanii i Francii i vozmozhnosti ego ispol'zovanija pri reformirovanii rossijskogo zakonodatel'stva // Advokat. — 2015. — № 7. — S. 34—39.
4. Holodionova Ju. V. Mediacija kak sposob uregulirovanija trudovyh sporov i rol' posrednika (mediatora) v jetom processe // Biznes, menedzhment i pravo. URL: http://bmpravo.ru/show_stat.php?stat=875.