

Черкашина Алла Вячеславовна
доцент кафедры трудового и предпринимательского права
Юридический институт НИУ «БелГУ»
кандидат юридических наук
(Россия)

МЕДИАЦИЯ В РАЗРЕШЕНИИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Конституция РФ (ст. 37) закрепляет среди основных прав граждан право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных Федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

В последнее время появились новые подходы к регулированию порядка разрешения индивидуальных трудовых споров.

Федеральным законом от 27 июля 2010 г. «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)»¹ (далее – Закон о медиации) введена новая процедура урегулирования споров – медиация, которая, наряду с другими спорами, применяется также и при разрешении споров, возникающих из трудовых отношений.

Под процедурой медиации согласно статье 2 Закона о медиации понимается способ урегулирования спора при содействии медиатора (независимого лица, привлекаемого сторонами в качестве посредника в урегулировании спора для содействия в выработке сторонами решения по существу спора) на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимовыгодного решения.

Основной целью Закона о медиации по мнению его разработчиков является разгрузка судов и решение споров на досудебной стадии. Вместе с тем, процедура медиации может проводиться даже в случае, когда дело уже поступило на рассмотрение суда. Суд по своей инициативе либо по инициативе одной из сторон может предложить воспользоваться альтернативным способом регулирования спора.

Необходимо обратить внимание на то, что принятие Закона о медиации не повлияло на нормы Трудового Кодекса РФ (далее – ТК РФ), определяющие порядок разрешения индивидуальных трудовых споров. Так, до настоящего времени в трудовом законодательстве отсутствуют указания на возможность использования процедуры медиации при разрешении индивидуальных трудовых споров. Поэтому законодателю необходимо

¹ Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» // СЗ РФ. 2010. № 31. Ст. 4162; 2013. № 27. Ст. 3477; 2013. № 30 (ч. I). Ст. 4066.

дополнить статью 382 ТК РФ указанием на медиацию как способ разрешения индивидуальных трудовых споров.

В юридической литературе высказываются сомнения относительно целесообразности применения процедуры медиации в трудовых отношениях² или какого-либо существенного распространения медиации на сферу труда в России в ближайшие годы. Это в первую очередь связано с тем, что российское трудовое законодательство позволяет более эффективно (как в юридическом, так и в экономическом плане) для инициатора спора разрешить этот спор в суде³.

Н.А. Князева, проанализировав судебную практику, пришла к выводу, что работники, желая сохранить трудовые отношения, в суды за защитой своих прав до расторжения трудового договора не обращаются. И с точки зрения возможности дальнейшего сохранения трудовых отношений после урегулирования спора, конечно, применение медиации имеет смысл. Кроме того, низкий уровень правосознания и правовой культуры, а также неосведомленность об имеющихся у работодателя документах зачастую делают позицию работника в споре небезупречной, что также препятствует обращению работников в юрисдикционные органы. И этот фактор также может быть побудительным мотивом обращения к процедуре медиации⁴.

Как справедливо отмечает Т.А. Сошникова «внедрение в жизнь медиативных процедур разрешения индивидуальных трудовых споров – дело будущего. Предстоит большая работа по повышению социальной ответственности бизнеса, повышению уровня правосознания и правовой культуры российских граждан. К тому же потребуются существенная корректировка всей 60-й главы Трудового кодекса, поскольку споры, возникающие из трудовых правоотношений, о которых идет речь в Законе о медиации, не совпадают с понятием индивидуального трудового спора, данным в ст. 381 ТК РФ»⁵.

Трудовые отношения изначально строятся на принципе власти □ подчинения, а значит, работник находится в экономической зависимости от

² Забрамная Е.Ю. К вопросу о применении медиации по трудовым спорам // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ) / Под ред. К.Н. Гусова. М., 2011. С. 396-401; Прасолова И.А. Медиация как альтернативный способ урегулирования трудовых споров // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ) / под ред. К.Н. Гусова. М., 2011. С. 401-407.

³ Филипова И.А. Урегулирование трудового спора посредством медиации: современное состояние законодательства, практика его применения и перспективы развития // Журнал российского права. 2016. № 6. С. 93-99.

⁴ Князева Н.А. Сфера применения процедуры медиации в трудовом праве // Актуальные проблемы российского права. 2014. № 6. С. 1170.

⁵ Сошникова Т.А. Проблемы совершенствования законодательства о трудовых спорах в современной России // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 3. С. 54-57.

работодателя, он не обладает равными правами с работодателем, не всегда имеет доступ к информации и документам, касающимся предмета спора. Тем самым на работника может быть оказано давление со стороны работодателя, он может быть введен в заблуждение относительно своих прав, и, как следствие, будет вынужден согласиться на компромисс, который не соответствует его интересам.

В результате медиации разногласия устраняются путем взаимных уступок, при этом интересы работника могут быть не учтены в полном объеме. Поэтому трудно говорить о медиации как об эффективном способе защиты трудовых прав работника.

Представляется, что процедура медиации в индивидуальных трудовых спорах более выгодна для работодателя, поскольку работодатель в этом видит возможность разрешения спора при минимальных потерях. А работник скорее не заинтересован, поскольку при обращении в суд за защитой своих трудовых прав работник освобожден от оплаты пошлин и судебных расходов (ст. 393 ТК РФ), таким образом, для работника это не связано с финансовыми затратами. Что же касается рассмотрения спора с помощью медиативной процедуры, то оплата процедуры медиации по общему правилу производится сторонами в равных долях (ст. 10 Закона о медиации), и в обращении за такой платной услугой, качество которой заранее неизвестно, работник не заинтересован. Более того, и работодатели будут обращаться к медиаторам лишь в том случае, когда услуги медиатора будут обходиться им дешевле судебных расходов.

На основании изложенного полагаем, что участие медиатора может стать наиболее эффективным на стадии возникновения разногласий и попытки их урегулирования сторонами при непосредственных переговорах, поскольку участие медиатора позволит избежать обострения конфликтной ситуации, сможет предотвратить такой сценарий ее развития, когда дальнейшее взаимодействие сторон в рамках трудовых отношений станет невозможным.

Таким образом, можно предложить законодателям закрепить в ТК РФ норму о медиативном урегулировании индивидуального трудового спора до обращения в юрисдикционные органы по их рассмотрению, что будет способствовать, как уменьшению числа индивидуальных трудовых споров, так и разгрузке органов по рассмотрению трудовых споров