

МЕДИАЦИЯ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

Нигматуллина Айгуль Динаровна

студент, Учреждение высшего образования «Университет управления «ТИСБИ», РФ, г. Казань

Мотрохин Евгений Юрьевич

научный руководитель, канд. юрид. наук, доцент, Учреждение высшего образования «Университет управления «ТИСБИ», РФ, г. Казань

MEDIATION IN THE FIELD OF LABOR RELATIONS

Aigul Nigmatullina

Student, Institution of Higher Education "University of Management "TISBI", Russia, Kazan

Evgeny Motrokhin

Scientific director, Candidate of Law, Associate Professor, Higher Education Institution "University of Management "TISBI", Russia, Kazan

Аннотация. В статье проведен анализ медиации, проведение ее при трудовых спорах. Отмечены плюсы и минусы медиации при трудовых спорах.

Abstract. The article analyzes mediation and its implementation in labor disputes. The pros and cons of mediation in labor disputes are noted.

Ключевые слова: урегулирование споров, трудовые конфликты, медиация.

Keywords: dispute resolution, labor conflicts, mediation.

Для начала необходимо отметить, что медиация по праву считается наиболее перспективным институтом для разрешения трудовых споров. Это объясняется чрезмерной загруженностью судебной системы, дороговизной и длительностью судебных тяжб для простого обывателя. Вопросам медиации в трудовых правоотношениях посвящали свои труды такие ученые как О.С. Лилюкова, О.Ю. Павловская, И.И. Шишковец, А.О. Яценко и другие.

Под процедурами медиаций необходимо понимать способы по урегулированию правовых споров при содействии медиаторов, которые являются нейтральной стороной, привлекаемой участниками спора, в качестве посредника, и участников споров - на добровольных основах, с целью достижения сторонами спора решения, устраивающего обе стороны.

Далее рассмотрим ряд основных видов медиаций, а именно:

- направленные на решения проблем, в центре процессов медиаций – интересы людей, на цели, которые должны быть достигнуты.
- медиации трансформаций, в рамках которых определяется ход процессов, в центре – общения участников, медиаторы контролирует процессы;
- нарративные, в рамках которых осуществляется общение сторон;
- семейные, в которых члены одной семьи, чаще всего родители, принимают устраивающие их решения;
- медиации пониманий, в рамках которых происходит более детальное исследование сложившихся проблем;
- восстановительные, которые направлены на восстановление правоотношений между участниками;
- оценочные, в рамках которых стороны предлагают свои способы разрешения спорных ситуаций.

Медиация может быть:

- обязательная – без проведения медиативной процедуры нельзя обратиться в суд за защитой права;
- факультативная – стороны могут применить процедуру, а могут не применять;
- платная – услуги медиатора оплачиваются сторонами спора в равных пропорциях, если они не договорятся об ином порядке платы;
- безвозмездная – услуги медиатора не оплачиваются сторонами, поскольку медиаторы входят в иные структуры, например в штат отдела при судебном органе и т.д.

Рассмотрим правовую природу процедур медиации в Российской Федерации. Процедура медиации фактически начала действовать с 01.01.2011 года, фактически с момента вступления в силу Федерального закона Российской Федерации от 27.07.2010 года № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (далее – Закон о медиации) [2]. В то же время вступил в силу Федеральный закон Российской Федерации от 27.07.2010 года № 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)». На данном этапе развития существует серьезная проблема, которая заключается в том, что в нормах Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) не регламентирован вопрос использования медиации. Отсюда вопрос – возможно ли ее применение в рамках разрешения трудовых правовых споров?

Рассмотрим понятие трудовых споров, под которыми необходимо понимать ряд неурегулированных разногласий, которые возникают в рамках правовых отношений между работодателями и работниками, в вопросах применения норм трудового законодательства, а также иных нормативно-правовых актов, которые имеют прямое отношение к трудовому праву, в том числе различные коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты, трудовые договоры, а также установление и/или изменения индивидуальных особенностей условий труда. Данное понятие закреплено в нормах статьи 381 ТК РФ [3].

Процедура медиации осуществляются в виде различных процессов, с применением разнообразных техник и приемов, которые выбирают сами медиаторы после оценки стадии конфликтной ситуации, индивидуальных особенностей и прочих существенных нюансов.

Медиаторами организуются переговоры, осуществляется помощь участникам в виде определения своих позиций с учетом позиции противоположной стороны, выбираются

направления к принятию взаимовыгодных решений. Медиаторы не могут настаивать на принятии каких-либо решений.

С точки зрения трудовых споров, применение данной процедуры весьма актуально, в виду существенного количества нарушений норм трудового законодательства как со стороны работодателя, так и со стороны самих наемных работников.

Рассмотрим, в чем усматривается преимущество от применения медиаций, в отличие от разбирательств в судебных органах:

- процедура носит конфиденциальный характер, что предусмотрено законодательством, следовательно, репутационные риски для работодателей сведены к минимуму;
- процедура носит добровольный характер, что проявляется во взаимных волеизъявлениях участников споров, то есть, носит мирный характер урегулирования конфликтных ситуаций;
- процедура характеризуется короткими сроками принятия решения, что является несравненным преимуществом перед судебными спорами, которые могут затянуться на длительный срок;
- процедура позволяет прийти к обоюдным взаимовыгодным решениям [4].

Приведем пример судебной практики. В Советский районный суд г. Липецка обратился работник пекарни. В ходе разбирательства было выяснено, что работодатель закрыл пекарню, в результате чего перестал выплачивать пекарю оплату труда, в тоже время прекращение трудовых отношений не было официально оформлено. В процессе рассмотрения обстоятельств возникшего спора, участники спорной ситуации заключили медиативное соглашение. По его условиям работодатель взял на себя обязательства в оговоренный сторонами срок предоставить пекарю трудовую книжку и иные документы, а также выплатить 40 тыс. рублей в качестве компенсации времени вынужденного простоя. В результате разбирательства суд утвердил мировое соглашение и прекратил производство по делу [5].

Несмотря на все перечисленные плюсы, применение процедуры медиации до сих пор слабо развито, что объясняется определенными причинами, а именно:

- низкий уровень популяризации процедур медиации по причинам отсутствия информированности населения о подобных процедурах, их сути, плюсах и минусах;
- недоверие к процедурам в виду достаточно недавнего закрепления их в нормах российского законодательства;
- психологические особенности участников споров, которые проявляются в нежелании уступать противоположной стороне;
- небольшое количество специалистов, которые предоставляют услуги в сфере процедур медиаций.

Стоит отметить ряд примирительных процедур, установленных нормами Трудового кодекса Российской Федерации, где в нормах статей 401–405 ТК РФ предусмотрены процедуры по рассмотрению коллективных трудовых споров с помощью примирительных комиссий, с участием посредников и в трудовых арбитражах.

В рамках рассмотрения трудовых споров необходимо обратиться к нормам статьи 382 ТК РФ, которые гласят, что их рассмотрение может быть осуществлена посредством:

- комиссий по трудовым спорам;
- судебных органов [4].

Комиссии по трудовым спорам рассматривают трудовые споры зачастую на публичной основе,

с привлечением трудовых коллективов, осуществляют запросы необходимых подтверждающих документов, заслушивают мнения участников конфликтов, могут привлекать экспертов. Решения, которые выносятся комиссиями, зачастую не удовлетворяют обе стороны конфликтов. Все сказанное говорит о том, что решения, принимаемые комиссиями, не всегда объективны, так как участие в них принимают заинтересованные лица, в лице представителей работодателя, а именно, работников, которые не хотят портить отношения с работодателем. В случаях привлечения медиаторов, может быть дана оценка незаинтересованной стороны по ситуациям, а также может быть найдено решение, которое устроит всех участников конфликта. Практика применения процедуры медиации говорит о значительной части трудовых споров, которые происходят в рамках внутриколлективных конфликтов, где участниками являются, как сами работники, так и руководители/работодатели. Для разрешений подобных трудовых споров нередко обращаются к процедурам медиаций во время судебных разбирательств. Так, в качестве примера, можно обратиться к ситуации, когда работник П, транспортной компании «Н» принял решение обратиться в суд с требованиями о взысканиях с нанимателя среднего заработка за каждый день задержки расчета при увольнении. По итогам участия медиатора в данном споре, стороны заключили соглашение, согласно которому истец отказался от иска и участники пришли к решению, которое устроило всех: руководитель от имени предприятия и своего работника (бухгалтера) принес извинения и в качестве дополнительной компенсации бесплатно оказал услугу бывшему работнику по грузоперевозке мебели в связи с его переездом на другую квартиру.

Ключевыми спорами, разрешаемыми с применением медиации выступают споры о восстановлении на работе, об оплате труда, о возмещении ущерба, причиненного при исполнении трудовых обязанностей, в том числе по искам работодателей. Можно привести пример судебной практика, в котором сотруднику был вынесен выговор, а впоследствии его уволили по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Сотрудник обратился в суд с иском о признании приказов незаконными и о восстановлении на работе. По результатам рассмотрения обстоятельств возникшего спора стороны заявили ходатайство о прохождении процедуры медиации. В дальнейшем стороны заключили медиативное соглашение. По его условиям работодатель принял на себя обязательства по отмене приказа об объявлении выговора, а также восстановлении в должности без удержания компенсации за неиспользованный отпуск. Суд утвердил мировое соглашение и прекратил производство по делу [6].

Тем не менее, снова возникает ранее описанная проблема, так как какие-либо поправки в ТК РФ по изучаемой тематике не были внесены. При этом, в нормах статьи 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 [7]. Считаем целесообразным внести соответствующие поправки в трудовое законодательство Российской Федерации.

Принятие судебных решений основывается в первую очередь на букве закона и не учитывает интересы всех сторон конфликтов. Судебная система перегружена, что серьезно влияет на проработку правового конфликта судьями. Медиация и медиаторы позволяют применять наиболее персональные и точечные подходы к решению проблем, так как прийти к медиативным соглашениям не утратив интересы всех участников споров, попросту не представляется возможным. Процедуры медиации подразумевают полноту вовлечения участников споров, где окончательные решения принимают сами участники, с учетом своих требований.

На территории нашей страны медиация является альтернативным способом, направленным на предотвращение либо разрешения возникших между сторонами споров. Отечественным судебным сообществом были определены наиболее важные варианты действий судебного органа, с учетом положений современной системы права в целях оказания содействия участвующим в споре сторонам по достижению мирного урегулирования спора.

Подробное описание действий представителей судебной инстанции по прибеганию к средствам медиации в целях, равно как и отсылки участников процесса к прохождению медиативных процедур. Активное введение медиации как средства урегулирования споров послужит причиной для снижения потребности в дополнительном стимулировании

использования процедуры медиации путем включения некоторых положений о медиации в положения материального права.

Можно сделать вывод, что необходимо повысить информированность среди населения о существовании возможности разрешения возникающих споров в области трудовых правоотношений прибегая к медиации. В результате если у работников возникнет необходимость прибегнуть к медиации в целях разрешения спорной ситуации в трудовых правоотношениях и у них будет возможность воспользоваться преимуществами медиации и по спорам в других отраслях правоотношений, то в последствии это положительно скажется на дальнейшем развитии этого института.

Мы уверены, что добиться эффективного решения споров в сфере трудовых правоотношений, можно развивая направление медиации среди руководящего состава: решать конфликты на месте, привлекать к медиативной работе профсоюз организации, ведь защита интересов работников и является его непосредственной обязанностью. Возможно так же создать внутри компании службу медиации, для сокращения времени поиска медиаторов со стороны, для оперативного разрешения споров на месте, для сохранения конфиденциальной информации. Все это позволит не доводить трудовые конфликты до суда, максимально решая их на месте.

ГПК РФ в ст. 148 указывает, что деятельность суда по примирению сторон выступает задачей подготовки дела к рассмотрению. Отсюда следует, что фактически примирение спорящих выступает задачей стадии судопроизводства, что противоречит положениям ГПК РФ в остальной части, а именно в возможности медиации и примирения на любой стадии процесса до вынесения решения суда. В связи с этим, следует внести изменения в ст. 2 ГПК РФ. Указав, что примирение сторон, включая медиацию, выступает задачей гражданского судопроизводства в целом.

Также следует дополнить ТК РФ перечнем трудовых споров, которые могут быть разрешены с помощью медиации.

Список литературы:

1. ВС: стороны все реже обращаются к медиации при разрешении споров [Электронный ресурс] // ПРАВО.РУ / Режим доступа: <https://pravo.ru/news/view/130642/>
2. Горблюк А. В. Зарубежный опыт применения процедуры медиации // Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet». — 2020. — № 10/2020. — С. 1-14.
3. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). Официальный текст Конституции РФ с внесенными поправками от 14.03.2020 опубликован на Официальном интернет-портале правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 04.07.2020.
4. Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации): федер. закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации 2010.— № 31.— Ст. 4162.
5. Определение Советского районного суда г. Липецка от 31.10.2018 по делу № 2-6772/2018
6. Определение Елецкого городского суда Липецкой области от 03.03.2017 по делу № 2-416/2017
7. Шепелева А. К. Загруженность российской судебной системы // Научный аспект. — 2020. — № 2. — С. 562-567.