

Сапфинова Аполлинария Александровна

доктор юридических наук, профессор,
заведующий кафедрой земельного,
трудового и экологического права
Кубанского государственного аграрного университета

**МЕДИАЦИЯ КАК АЛЬТЕРНАТИВНЫЙ
СПОСОБ УРЕГУЛИРОВАНИЯ
ИНДИВИДУАЛЬНЫХ
ТРУДОВЫХ СПОРОВ: ПРОБЛЕМЫ
И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ [1]**

Аннотация:

В статье рассматриваются вопросы посредничества при рассмотрении и разрешении трудовых споров. Автором определяется роль медиаторов, формулированы требования к ним, анализируется их компетенция. В работе сделаны выводы, во-первых, о важности введения медиации как обязательного этапа разрешения индивидуальных трудовых разногласий и споров; во-вторых, о целесообразности пересмотра требований к медиаторам в части введения проверки отсутствия у них судимости; в-третьих, о необходимости введения требования о наличии у медиаторов высшего юридического образования; в-четвертых, о возможности включения в компетенцию медиатора рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

Ключевые слова:

посредничество, медиатор, медиативное соглашение, индивидуальные трудовые споры, коллективные трудовые споры.

Sapfirova Apollinaria Aleksandrovna

LLD, Professor,
Head of Land, Labour
and Environmental Law Department,
Kuban State University of Agriculture

**MEDIATION AS AN ALTERNATIVE
WAY OF SETTLEMENT OF
INDIVIDUAL LABOUR DISPUTES:
PROBLEMS AND PROSPECTS OF
DEVELOPMENT [1]**

Summary:

The article deals with questions of mediation in the process of consideration and settlement of labour disputes. The author considers the role of mediators, requirements imposed on them, analyses their competence. It is concluded that, firstly, it is important to introduce mediation as an obligatory stage of settlement of individual labour disagreements and disputes; secondly, it is advisable to review the requirements imposed on mediators, in particular, criminal background check; thirdly, it is necessary to introduce the requirement of higher legal education of mediators; fourthly, the author considers the possibility of inclusion of consideration and settlement of collective labour disputes in the competence of a mediator.

Keywords:

mediation, mediator, mediation agreement, individual labour disputes, collective labour disputes.

Множественные нарушения трудовых прав работников, которые возникают в настоящее время, обусловили необходимость поиска новых путей разрешения спорных ситуаций как индивидуального, так и коллективного характера.

Так, индивидуальный трудовой спор возникнет только тогда, когда о неурегулированном разногласии будет заявлено в орган по рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров (суд или комиссия по трудовым спорам). До этих пор имеет место трудовое разногласие, разрешаемое любыми иными способами, но не комиссией по трудовым спорам или судами, например обращением в профсоюз, федеральную инспекцию труда и т. д. Основное предназначение этих способов – предотвратить индивидуальные трудовые споры, разрешить трудовые разногласия.

Конечно, можно попытаться урегулировать разногласия самостоятельно, используя потенциал самозащиты, или прибегнуть к помощи органов государства (федеральной инспекции труда, прокуратуры и т. д.), или обратиться к социально-партнерским способам защиты (профсоюзам, объединениям работодателей и т. д.).

Новеллой трудового законодательства является такой способ предотвращения судебного рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров, как заключение медиативного соглашения. С помощью медиаторов как альтернативной процедуры урегулирования разногласий можно предупредить нарушения трудовых прав работников и работодателей.

Правовая регламентация осуществляется федеральным законом «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (далее – ФЗ о медиации) [2]. В целом услуги медиатора могут применяться при рассмотрении гражданско-правовых, семейных и индивидуальных трудовых споров.

Медиатор – это независимое физическое лицо, привлекаемое сторонами для урегулирования спора в целях содействия в выработке сторонами решения по существу спора (ст. 2 ФЗ о медиации).

Медиатор может быть привлечен сторонами для урегулирования возникшего трудового разногласия или трудового спора добровольно, конфиденциально, на основе принципов сотрудничества и равноправия сторон, беспристрастности и независимости медиатора (ст. 3 ФЗ о медиации).

Медиатор может осуществлять свою деятельность на непрофессиональной и профессиональной основе. Для урегулирования трудовых разногласий (непрофессиональный медиатор) может быть привлечено лицо, достигшее 18 лет, полностью дееспособное, не имеющее судимости. Для урегулирования трудовых разногласий и споров (профессиональный медиатор) требуется достижение 25 лет, высшее образование, дополнительное высшее образование по вопросам применения процедуры медиации.

На современном этапе регулирования деятельности медиаторов предусмотрена специальная программа подготовки медиаторов, представляющая прохождение трех ступеней: базовой, изучения особенностей применения медиации для разрешения отдельных категорий споров, подготовки тренер-медиаторов [3].

Деятельность медиаторов осуществляется на бесплатной или платной основе.

Процедура медиации может производиться до вынесения решения по трудовому спору по существу. Если спор передан на рассмотрение суда и потом принято решение о проведении процедуры медиации, то данную процедуру могут проводить только профессиональные медиаторы.

Для проведения медиации заключается ряд соглашений: о применении процедуры медиации, о проведении процедуры медиации, медиативное.

Процедура медиации должна быть проведена в срок до 60 дней, который в отдельных случаях продлевается до 180 дней, за исключением проведения медиации после передачи дела в суд.

Как правило, медиативное соглашение как результат процедуры медиации утверждается судом в виде мирового соглашения, если оно достигнуто после передачи спора на судебное рассмотрение.

В настоящее время роль медиации невелика. К сожалению, к услугам медиаторов прибегают очень редко, большинство судей даже не знают об этой альтернативной процедуре разрешения спора на стадии судебного разбирательства. Между тем, в соответствии со ст. 7 ФЗ о медиации, данная процедура может применяться не только до обращения в суд (при трудовом разногласии), но и после начала судебного разбирательства, в том числе и по предложению судьи. Аналогично процедура медиации применяется и при третейском разбирательстве.

Одновременно подчеркнем, что согласно одобренной Концепции единого Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в новом ГПК РФ предусматривается применение медиации как способа урегулирования спора в качестве одной из примирительных процедур [4].

К сожалению, коллективные трудовые споры с помощью процедуры медиации не рассматриваются. На наш взгляд, это упущение законодателя. В соответствии со ст. 403 Трудового кодекса РФ коллективные трудовые споры разрешаются в том числе и с участием посредника, выбираемого сторонами спора. Возможен выбор посредника (трудового арбитра) Федеральной службой по труду и занятости. Его главное предназначение – урегулировать возникший коллективный трудовой спор.

Изучение норм Трудового кодекса РФ о примирительных процедурах показывает, что деятельность медиатора при рассмотрении и разрешении индивидуального трудового спора и деятельность трудового арбитра при рассмотрении и разрешении коллективного трудового спора практически аналогичны. Это значит, что вполне приемлемо изменить порядок разрешения трудовых споров, с тем чтобы коллективные трудовые споры рассматривались медиаторами, а индивидуальные трудовые споры – трудовыми арбитрами. Соответственно, целесообразно было бы объединить усилия посредников и именовать их либо медиаторами, либо трудовыми арбитрами.

Анализ ФЗ о медиации, Трудового кодекса РФ о примирительных процедурах, требований к медиаторам позволяет высказать ряд предложений.

Во-первых, если рассматривать медиацию как способ урегулирования трудовых разногласий и споров, то нельзя не отметить ее очевидную пользу, но только в том случае, если законодатель обозначит медиацию как обязательный этап разрешения индивидуальных трудовых разногласий и споров. В противном случае гарантирована низкая роль медиаторов в урегулировании разногласий и споров. Так, процедура медиации может быть обязательной досудебной стадией рассмотрения и разрешения индивидуального трудового спора наряду с рассмотрением и разрешением индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам (КТС). В этом случае ход решения индивидуального трудового спора будет обеспечен тремя обязательными стадиями: 1) переговоры работника и работодателя; 2) обращение работника или работодателя в КТС, юрисдикция которой распространялась бы на несколько работодателей, или применение процедуры медиации, или обращение в федеральную инспекцию труда, прокуратуру и т. д.; 3) рассмотрение и разрешение трудовых споров в судах.

Во-вторых, для заключения соглашения о применении процедуры медиации с профессиональным медиатором не имеют значения отсутствие судимости и наличие дееспособности у медиатора. На наш взгляд, это недопустимо. Указанные требования должны распространяться не только на медиаторов, действующих на профессиональной основе, но и на непрофессиональных медиаторов. Думается, что такую очевидную недоработку законодателя необходимо устранить.

В-третьих, специфика деятельности медиатора, область применения его знаний (гражданское, семейное и трудовое законодательство), а также его процессуальное положение (кстати не урегулированное должным образом в действующем ГПК РФ) позволяют настаивать на необходимости наличия у медиаторов высшего юридического образования. В настоящее время ФЗ о медиации не предъявляет к медиаторам такого требования, закрепляя наличие любого высшего образования. Полагаем это недопустимым. Отсутствие юридического образования в принципе не должно сочетаться с деятельностью медиатора, которому необходимо иметь знания гражданского, семейного и трудового законодательства, а также гражданского процессуального законодательства для заключения законного медиативного соглашения.

В-четвертых, целесообразно включить в компетенцию медиатора рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров, поскольку по сути деятельность трудовых арбитров тождественна деятельности медиатора.

Ссылки и примечания:

1. Статья подготовлена при финансовой поддержке Российского государственного научного фонда (проект № 16–03–00037, тип проекта «а»).
2. Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации) : федер. закон от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ в ред. от 23.07.2013 № 233-ФЗ // СЗ РФ. 2010. № 31. Ст. 4162 ; 2013. № 27. Ст. 3477.
3. Об утверждении программы подготовки медиаторов : приказ Министерства образования и науки РФ от 14 февраля 2011 г. № 187 // Российская газета. 2011. № 60. 23 марта.
4. Концепция единого Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (одобрена решением Комитета по гражданскому, уголовному, арбитражному и процессуальному законодательству ГД ФС РФ от 08.12.2014 № 124 (1)) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

Ссылки и примечания:

1. This article was prepared with the financial support of the Russian State Science Foundation (Project № 16-03-00037, project type "a").
2. 'Alternative dispute resolution process involving a mediator (mediation procedure): Feder. Law of 27 July 2010 № 193-FZ as amended on 7.23.2013 number 233-FZ' 2010, 2013, *SZ the Russian Federation*, no. 31, art. 4162; no. 27, art. 3477.
3. 'Approval of the mediators training program: the order of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation of February 14, 2011 № 187' 2011, *Russian newspaper*, no. 60, 23 March.
4. *The concept of a unified Civil Procedure Code of the Russian Federation (approved by the decision of the Committee on Civil, Criminal, Arbitration and Procedural Legislation State Duma on 12/08/2014 no. 124 (1))* 2014, Access from legal system "Garant".