

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: [akademnova.ru](http://akademnova.ru)

e-mail: [akademnova@mail.ru](mailto:akademnova@mail.ru)

*Комарова А.С. О применении процедуры медиации при разрешении трудовых споров // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2016. – № 10 (ноябрь). – АРТ 95-эл. – 0,1 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>*

## **РУБРИКА: ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ**

**УДК 349.2**

**Комарова Алена Сергеевна**

студентка 2 курса, юридический факультет

*Научный руководитель:* Меркулов М.М., ассистент кафедры

гражданского права юридического факультета РГЭУ «РИНХ».

Ростовский государственный экономический университет «РИНХ»

г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация

e-mail: [a.comarowa2012@yandex.ru](mailto:a.comarowa2012@yandex.ru)

## **О ПРИМЕНЕНИИ ПРОЦЕДУРЫ МЕДИАЦИИ ПРИ РАЗРЕШЕНИИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

Аннотация: Статья посвящена новому альтернативному способу разрешения трудовых споров - процедуре медиации. Так же выделены особенности трудовой медиации на основе отличительных признаков трудового права. Определены недостатки процедуры и предложены меры по ее развитию и совершенствованию в трудовом законодательстве.

Ключевые слова: Медиация, спор, примирительные процедуры, трудовые конфликты.

**Komarova Alyona**

2nd year student, Faculty of Law

Supervisor: Merkulov MM, Assistant of the Department of Civil Law

Faculty of Law RGEU "RINH".

Rostov State Economic University "RINH"

Rostov-on-Don, Russian Federation

e-mail: [a.comarowa2012@yandex.ru](mailto:a.comarowa2012@yandex.ru)

## **THE APPLICATION PROCEDURES FOR MEDIATION IN GRIEVANCE**

Abstract: The article is devoted to a new alternative method for settling labor disputes - mediation procedure. As highlighted in particular the labor mediation on the basis of the distinguishing features of the labor law. Identified deficiencies and procedures proposed measures for its development and improvement in the labor legislation.

Keywords: mediation, the dispute, conciliation, labor disputes.

Как известно, Федеральным законом № 193-ФЗ от 27 июля 2010 г. «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)»<sup>1</sup> (далее – Закон о медиации) с 1 января 2011 года была легализована медиация в России. За пять лет действия этого закона можно сказать, что страна устанавливает общие рамки для использования новых альтернативных форм разрешения споров.

---

<sup>1</sup> Федеральный закон "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)" от 27 июля 2010 г. №193-ФЗ (в актуальной редакции) // Российская газета. 2010.№168

В общем, обозначение конкретного применения медиации при рассмотрении споров и конфликтов, возникающих из трудовых отношений, концептуально связано с двумя факторами. С одной стороны, это частно-публичное происхождение трудового права как отрасли соответствующего регулирования в нормах трудового законодательства Российской Федерации. С другой стороны, мировая и национальная практика применения медиации демонстрирует ряд актуальных отличительных черт относительно её применения в трудовых отношениях. Анализируя каждый из этих факторов, можно обнаружить необходимость совершенствовать комплекс норм ТК РФ<sup>2</sup>, с учетом норм Закона о медиации.

Итак, сначала необходимо определить место медиации в системе норм Трудового кодекса РФ. В юридической литературе высказываются различные точки зрения по этому вопросу. Так, по мнению Н.А. Князевой, медиация есть «форма защиты прав работников», причем в дополнение к спору о праве медиация не неэффективная его форма. В конечном итоге Н.А. Князева предлагает установить место для использования медиации для в ст. 382 ТК РФ, определив медиацию как форму разрешения индивидуального трудового спора<sup>3</sup>.

Не представляется возможным согласиться с этой позицией по нескольким причинам. Во-первых, как это предусмотрено в законе, инициировать обращение к медиации может не только работник, но и работодатель. Конечно, очевидно, что на практике первый более заинтересован, чем второй. Но это не должно быть предметом односторонней интерпретации, как «форма защиты» только прав работников. Во-вторых, не

---

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ (в актуальной редакции) // Российская газета. 2001. № 256

<sup>3</sup> Князева Н. А. Сфера применения процедуры медиации в трудовом праве // Актуальные проблемы российского права. 2014. № 6. -С. 154-155.

вдаваясь в подробности дискуссии о взаимосвязи между формами и методами защиты, скажем, что наиболее точным является использование терминологии медиации в качестве метода. В-третьих, особое внимание заслуживает понятийный аппарат, используемый в законодательстве, которое регулирует медиацию в трудовом законодательстве.

Анализ указанных обстоятельств приводит к выводу, что медиацию нужно сначала рассмотреть как систему защиты трудовых прав (ст. 352 ТК РФ).

В дополнение к отмеченному хотелось бы предложить дополнить содержание гл. 60 ТК РФ новой статьей 381.1, где в качестве обязательного этапа закрепить примирительную процедуру для урегулирования индивидуального трудового спора, предлагая проводить примирительную процедуру как самостоятельно, так и путем обращения к посреднику со ссылкой на Закон о медиации. При этом, понимание индивидуального трудового спора основывается на правилах, установленных в ТК РФ. В связи с этим, примирительные процедуры актуальны и для отношений, которые предшествуют трудовым (например, в случае отказа в приеме на работу).

В то же время, предложение повлекло бы за собой внесение изменений в название гл. 60 ТК РФ, и изложение его следующим образом: Рассмотрение, разрешение и урегулирование индивидуальных трудовых споров.»

При обязательном порядке установления примирительных процедур, предложенная выше формулировка, с одной стороны, не нарушает принцип добровольности, который основан на процедуре медиации и в буквальном смысле соответствует посланию Президента Российской Федерации от 28 декабря 2011 года, в п. 9 который Федеральному Собранию сделал предложение рассмотреть вопрос о введении обязательных примирительных

процедур для разрешения определенных видов споров. С другой стороны, такое решение приводит спорящие стороны к альтернативе использованию медиации. Конечно, не все субъекты отношений используют право обратиться к медиатору. Тем не менее, мы полагаем, что их число значительно увеличится по сравнению с текущей ситуацией.

Наряду с изменениями и дополнениями в Трудовой кодекс, анализируемый Федеральный закон о процедуре медиации также должен быть подвержен корректировкам, особенно по тем вопросам, которые остались без разрешения законодателем. Среди них можно описать отметить следующие аспекты процесса медиации, имеющие большое значение для области трудового права.

Во-первых, многие ученые настоятельно рекомендуют пересмотреть термин «трудовой спор», используемый в ст. 1 Закона, как излишне зауженный<sup>4</sup>. Этот термин не только неточен, но и в некоторой степени бесполезен в его применении в будущем (независимо от категории юридического спора). В контексте этой точки зрения наиболее оправдано применение широкого термина «трудового спора и конфликта», который обоснованно расширяет сферу применения Закона о процедуре медиации.

Во-вторых, необходимо прояснить вопрос о том, возможно ли представительство сторон (стороны) в процедуре медиации. Другими словами, должны ли работник и работодатель присутствовать лично или могут иметь представителей в урегулировании спора с помощью медиатора? Вопрос на самом деле, не такой простой, как это может показаться на первый взгляд, но имеет основополагающее значение для его однозначного разрешения в законодательстве.

---

<sup>4</sup> Минкина Н. И. К вопросу о введении обязательной примирительной процедуры в разрешении индивидуальных трудовых споров РФ // Современные концепции научных исследований : материалы VII Международной научно-практической конференции (Москва, 30–31 октября 2014 г.). – Ч. 5. – 2014. – № 7. – С. 105.

Таким образом, очевидна необходимость внесения изменений и дополнений в Закон о процедуре медиации, а также пересмотреть некоторые положения ТК РФ (и в этой статье мы рассмотрели лишь некоторые из них) с целью специальной регламентации трудовой медиации в нашей стране, не игнорируя ее специфику.

Конечно, многое еще предстоит сделать как законодателю, так и правоприменителю, направляя развитие медиации в конструктивном направлении, тем самым придавая ей необходимый толчок, несмотря на продолжающийся устойчивый скептицизм к этому правовому институту среди соотечественников, в том числе юридического сообщества.

#### Список использованной литературы:

1. Федеральный закон "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)" от 27 июля 2010 г. №193-ФЗ (в актуальной редакции) // Российская газета. 2010. №168
2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ (в актуальной редакции) // Российская газета. 2001. № 256
3. Князева Н. А. Сфера применения процедуры медиации в трудовом праве // Актуальные проблемы российского права. – 2014. – № 6. -С. 153-158.
4. Минкина Н. И. К вопросу о введении обязательной примирительной процедуры в разрешении индивидуальных трудовых споров РФ // Современные концепции научных исследований: материалы VII Международной научно-практической конференции (Москва, 30–31 октября 2014 г.). Ч. 5. 2014. № 7. – С. 157-162.

*Дата поступления в редакцию: 25.11.2016 г.*

*Опубликовано: 27.11.2016 г.*

*© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник», электронный журнал, 2016*

*© Комарова А.С., 2016*