Применение медиации при урегулировании трудовых споров // Теоретические и прикладные аспекты современной юридической науки: Сб. материалов междунар. науч.-практ. конф. (Минск, 11 дек. 2015 г.) – Мн., 2015. – С.119-121.

Применение медиации при урегулировании трудовых споров

О.Н. Здрок

В доктрине зарубежных стран трудовые споры принято разделять на конфликты интересов (экономические) и споры о правах (юридические). Конфликты интересов возникают при отсутствии формально-юридических оснований для притязаний между сторонами и обычно связаны с требованиями установления новых или изменения существующих условий труда. Споры о правах касаются применения или толкования норм, установленных правовыми актами или договорами. Данная классификация имеет большое значение при решении вопроса о порядке разрешения трудового спора – конфликты интересов традиционно разрешаются посредством примирительных процедур, в том числе медиации, а правовые споры – в судебном или ином юрисдикционном порядке.

При совмещении названной классификации с традиционным для отечественной науки трудового права делением трудовых споров на индивидуальные и коллективные, исследователи приходят к выводу, что индивидуальные трудовые споры чаще всего являются спорами о правах, а коллективные – конфликтами интересов.

Таким образом, в сфере трудовых правоотношений примирительные процедуры и медиация в мировой практике являются способом разрешения в первую очередь коллективных трудовых споров (споров об интересах). В исключение из этого правила законодательство ряда современных государств, в частности, Российской Федерации, ограничивает применение медиации в сфере разрешения коллективных трудовых споров, что вызывает оправданную критику специалистов [1].

Порядок организации и проведения медиации по коллективным трудовым спорам в зарубежном законодательстве обладает рядом особенностей, что обусловлено многоаспектностью предмета примирительной процедуры, множественностью на каждой из спорящих сторон, высокой социальной значимостью коллективных споров и их последствий. В этой связи, например, в США посредничество в урегулировании коллективных трудовых споров оформилось как самостоятельный вид медиации [2, с.194].

Вопрос одопущении медиации по индивидуальным трудовым спорам (спорам о правах) в зарубежной доктрине долгое время оставался дискуссионным. Основная проблемазаключалась в возможности обеспечения сбалансированных переговоров между работником (работниками) и нанимателем, поскольку медиация малоэффективна при сильном фактическом (материальном, организационном) неравенстве сторон.В современных научных

работах и законодательстве индивидуальные трудовые споры (споры о правах)определяются как медиабельные. В большинстве современных государств система трудовой юстиции характеризуется активным использованием примирительных процедур в качестве доюрисдикционного этапа разрешения индивидуальных трудовых споров.Например, в Канаде процедура примирения установлена в качестве обязательнойдо обращения к другим способам защиты трудовых прав [3]. В соответствии с Законом Великобритании «О занятости» 2002 г. работник и наниматель под угрозой применения санкций обязаны предпринять попытки урегулировать спор [2].

В зарубежном законодательстве распространена практика создания специализированных государственных организаций и органов, осуществляющих урегулирование споров, вытекающих из трудовых правоотношений.Вместе с тем, помимо «внешних» служб медиации получило распространение также создание «внутренних медиативных служб» («штатных» или «внутрисистемных» медиаторов).Штатные медиаторы позволяют урегулировать конфликт на первоначальных стадиях, не допуская обострения противоречий и способствуя сохранениюпсихологического климата в трудовом коллективе. Внутрисистемная медиация зарекомендовала себя и как формаразработки и принятия коллективных договоров и соглашений.

Проблема развития медиации в качестве способа урегулирования трудовых отношений в мировом масштабе связана, в первую очередь, с наличием в национальных правовых традициях множественных форм иных устоявшихся примирительных и согласительных процедур, пересекающихся или конкурирующих с процедурой медиации. Это специализированные трудовые суды (в Германии, Финляндии, Великобритании, Франции, Австрии, Бельгии, Дании, Люксембурге, Испании, Португалии, Швейцарии, Швеции, Норвегии, Канаде, Новой Зеландии, Израиле), КТС в странах постсоветской правовой системы, примирительные комиссии для разрешения коллективных трудовых споров, трудовые арбитражи.В частности, на примере Франциеспециалисты отмечают, что в странах, где имеют место трудовые суды, медиация по трудовым спорамне получает распространения [4].

Немаловажную роль в качестве фактора, препятствующего интегрированию медиации в систему трудовой юстиции, играет непроработанность в законодательстве вопроса о приостановлении сроков исковой давности при обращении участников трудового конфликта к процедуре медиации.

Одной из проблем для развития медиации в сфере трудовых отношений является также отсутствие заинтересованности в ее применении у работника в связи с наличием у него определенных льгот при использовании юрисдикционных способов разрешения споров(освобождение от уплаты судебных расходов, сокращенные сроки рассмотрения трудовых дел, возможность принудительного исполнения решения соответствующего органа трудовой юстиции). В частности, если для работника судебное разбирательство бесплатно, и он не видит перспектив сохранения трудовых отношений, медиация выступает для негокак способ, затягивающий разрешение проблемы.

По оценкам специалистов, при современном уровне развития трудового права, предоставляющего определенные льготы работнику при разрешении трудовых споров в суде, медиация как способ досудебного и внесудебного урегулирования конфликта может быть востребованалишь в двух случаях:

если стороны помимо трудовых отношений связаны друг с другом еще и корпоративными отношениями (например, работник является одним из участников общества с ограниченной ответственностью);

в связи с небезупречностью правовых позиций каждой стороны и, следовательно, неочевидностью для сторон судебного решения[2].

Эксперты выделяют следующие категории трудовых конфликтов, для которых медиация оказывается оптимальным способом урегулирования:

вытекающие из«пакта о неконкуренции», когда наниматель доплачивает работнику за отказ от трудоустройства в конкурирующие организации либо когда сотрудник «уводит» у компании клиентов или персонал;

с особым правовым статусом работника (например, беременная женщина),на жалобы которого с высокой степенью вероятности мгновенно отреагируют контролирующие органы;

при наличии в трудовых отношениях нелегальных проявлений (например,«черной» зарплаты, привлечения к труду нелегальных мигрантов);

с высокой степенью репутационного риска (когда при публичном рассмотрении дела в суде компания может потерять лояльность сотрудников и клиентов);

сложные, непредсказуемые, но в то же время прецедентные дела,когда судебное решениепо иску работника может спровоцировать множество исков от других сотрудников (споры, связанные с порядком начисления заработной платы и иных выплат, предоставления отпусков и компенсаций за вредные условия труда и т. п.)[5].

Литература

1. *Зайцева, Л.В.* Медиативные технологии в трудовых и непосредственно связанных с ними отношениях // Трудовое право в России и за рубежом. – 2012. – № 1.
2. *Калашникова, С.И.* Медиация в сфере гражданской юрисдикции. Серия «Библиотека медиатора». – М.: Инфотроник Медиа, 2011.
3. *Цысина, Г.А.* Коллективный договор в системе трудовых отношений в Канаде // Труд за рубежом. – 1996. – № 1. – С. 23.
4. *Бреннер, Б.* Медиация в трудовых спорах. Опыт Гренобля // Медиация и право. – 2011. – №1.
5. *Енютина, Г.* Медиация в трудовых спорах: третий не лишний // Кадровик.ру. – 2011. – № 5.