

УДК 4414

## МЕДИАЦИЯ ПРИ РАЗРЕШЕНИИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

*Едиханова Д. И.*

*магистрант, Саратовская государственная юридическая академия*

*Россия, г. Саратов*

**Аннотация:** В данной статье рассмотрена проблема низкой степени распространенности применения медиации в трудовых спорах. Указаны основные причины редкого применения медиации. Показано в каких случаях целесообразно применение медиации. Проведено сравнение использования медиации в зарубежных странах на основе анализа российского и зарубежного опыта медиации в трудовых спорах предложены меры для ее распространения в России.

**Ключевые слова:** Спор, медиация, федеральный закон, работодатель, работник, судебная практика.

## MEDIATION IN LABOUR DISPUTES

*Edihanova D. I.*

*Undergraduate, Saratov State Academy of Law*

*Russia, Saratov*

**Abstract:** This article considers the problem of low prevalence of the use of mediation in labor disputes. It states the main reasons for the rare application of mediation and in what ways it is appropriate to apply mediation the article presents the comparison of the use of mediation in foreign countries. So the measures for its dissemination in Russia were proposed based on the analysis of Russian and foreign experience of mediation in labor disputes.

**Keywords:** Dispute, Mediation, Federal act, Employer, Employee, judicial practice

Федеральный закон от 27 июля 2010 года № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» [1] предусмотрел возможность использования медиации при возникновении трудового спора. [2]

В России медиация в трудовых спорах почти не применяется. Причинами низкой степени распространенности применения медиации в трудовых спорах могут быть следующие факторы:

- нежелание сторон спора нести дополнительные финансовые затраты;
- высокая степень конфликтности отношений;
- недостаточная степень доверия к медиатору;
- нацеленности работника на привлечение к ответственности нарушителя;
- решение суда воспринимается как акт высшей силы по сравнению с определением суда о прекращении производства по делу;
- нежелание брать ответственность за разрешение конфликта на себя;
- отсутствие института обязательной медиации.

Целесообразно применение медиации в следующих случаях:

- 1) случаи наличия возможности продолжения трудовых отношений между работником и работодателем;
- 2) случаи изъявления желания сохранить конфиденциальность;
- 3) случаи наличия репутационных рисков, связанными с привлечением к участию в деле клиентов и контрагентов работодателей и коллег работников;

Для внедрения и распространения процедуры медиации в разрешении трудовых споров обратимся к практике зарубежных стран и на основе ее анализа определим возможно ли применение иностранного опыта в России.

США – это государство, в котором были заложены основы медиации. В США установлено равенство сторон трудового договора. На законодательном уровне не установлено оснований прекращения трудового договора. Поэтому и работник, и работодатель могут в любое время расторгнуть трудовой договор, в связи с чем в США огромное количество трудовых споров.

Но в связи с громоздкостью и сложностью американского прецедентного права обращение в суд и к квалифицированным адвокатам достаточно дорогостоящая процедура.

В США медиация используется для разрешения любых трудовых споров и конфликтов в сфере труда, даже конфликтов между работниками.

Российский законодатель подобные конфликты не рассматривает как трудовые споры на настоящий момент.

Таким образом, опыт США мало применим к России в силу того, что российское трудовое законодательство достаточно защищает стороны трудового договора, четко закрепляет права, обязанности и основания прекращения трудового договора, обращение за защитой прав в суде не требует больших финансовых расходов, так как законодатель освобождает заявителя от уплаты государственной пошлины.

Интересен и полезен опыт Германии, где процедура медиации бесплатна, распространена судебная медиация, когда спор урегулируется другим судьей, не участвующим в рассмотрении судебного спора.

Во Франции процедура медиации может быть назначена как по заявлению одной из сторон трудового спора, так и по инициативе министра труда или префекта региона.

Таким образом, на основе анализа российского и зарубежного опыта медиации в трудовых спорах распространению медиации в России могут способствовать следующие меры:

- внедрение медиации для урегулирования коллективных трудовых споров;
- информирование сторон спора о процедуре медиации;
- установление случаев обязательного назначения медиации – это могут быть споры об увольнении в связи с сокращением штата, о восстановлении на работе беременной женщины, то есть случаи, когда трудовые отношения могут быть продолжены и сохранение рабочих деловых отношений и психологического благополучия сторон является необходимым исходом спора.

## Список литературы

1. Федеральный закон от 27.07.2010 N 193-ФЗ (ред. от 23.07.2013) "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)" (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.09.2013) // СЗ РФ. 02.08.2010, N 31, ст. 4162.
2. Анисимов Л.Н. Медиация при урегулировании трудовых споров: в процессе становления // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2012. № 9. С. 44 — 53.
3. Бреннер Б. Медиация в трудовых спорах // Медиация и право. 2011. № 1 (19). С. 60 — 63.

© Едиханова Д. И., 2017