

УДК 349.2:340.132.1 **МЕДИАЦИЯ В ЗАЩИТЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ:
ВОЗМОЖНОСТИ И ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ**

© 2021

Н.И. Минкина

Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации

Рассматриваются вопросы о защите трудовых прав внеюрисдикционным способом – с применением медиации. Раскрываются ограниченные возможности и особенности использования медиации в защите трудовых прав. Автор отмечает теоретический потенциал медиации и одновременно слабую практическую востребованность анализируемого способа защиты индивидуальных трудовых прав в современности.

Ключевые слова: трудовые права, защита, медиация, законодательство, практика, знание, медиативное соглашение.

Как известно, защита трудовых прав – это один из практикоориентированных институтов трудового права, жизненно необходимых для организации трудовых отношений и иных, связанных с ними, отношений. Правом на защиту своих трудовых прав в равной мере обладают как работники, так и работодатели. И осуществлять это они могут любыми способами, не запрещенными законом, как установлено положениями ст. 45 Конституции Российской Федерации.

При этом в ст. 352 Трудового кодекса РФ содержится неисчерпывающий перечень основных способов по защите трудовых прав. К ним отнесены самозащита права работниками, судебная защита, защита трудовых прав посредством профсоюзных организаций, органов государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства. В реальной жизни обращения в суд и государственные органы контроля и надзора приобрели свою популярность в силу привычного для сторон трудового отношения алгоритма действий по защите права и разрешению конфликта, спора при их наличии.

Однако это далеко не весь возможный спектр способов по защите прав в трудовых отношениях. Обозначенный перечень, по сути, дополняется различными законодательными актами и предполагается в своем альтернативном применении по выбору участника правоотношения. Однако на практике граждане, прежде всего работники, зачастую оказываются неосведомленными в том вопросе, что помимо названных в кодифицированном акте о труде существуют иные способы и формы защиты трудовых прав, включая внеюрисдикционные. Поэтому в целом возможность применения последних во многом



Н.И. Минкина

*И.о. заведующего кафедрой трудового
и предпринимательского права
Алтайского филиала Российской академии
народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации,
кандидат юридических наук, доцент*

гражданами недооценивается. В числе таких способов на сегодняшний день можно рассматривать защиту трудовых прав посредством медиации.

Правовое регулирование защиты трудовых прав с помощью института медиации главным образом базируется на нормах Трудового кодекса РФ и Федерального закона № 193-ФЗ от 27.07.2010 (в ред. от 26.07.2019) «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (далее – Закон о медиации) в их системном толковании. И это позволяет обозначить ряд особенностей и возможностей в применении процедуры медиации в направлении защиты трудовых прав.

Во-первых, несмотря на то, что процедура медиации применима в отношении широкого

круга правоотношений и в ч. 2. ст. 1 Закона о медиации предусматривается, что медиация может применяться к спорам, вытекающим из трудовых отношений, все же в ч. 5 этой же нормы определено, что она не используется применительно к коллективным трудовым спорам. Следовательно, с позиции трудового законодательства можно говорить о применимости процедуры медиации для защиты индивидуальных трудовых прав работников и работодателей. По идее законодателя, исключение из сферы действия названного закона коллективных трудовых споров обусловлено тем, что к ним применяются иные, установленные в главе 61 Трудового кодекса РФ, посреднические процедуры.

Во-вторых, анализируемым законом закреплено 2 вида медиации: профессиональная и непрофессиональная (ст. 15). Осуществление деятельности медиатором на непрофессиональной основе, с пониженным уровнем законодательных требований к ней, не только не востребовано на практике, но и представляется изначально несостоятельной и нежизнеспособной нормой закона для ее воплощения в реальной российской жизни. Однако законодатель не спешит данный вопрос решить так однозначно, как демонстрирует нам правоприменение.

В случае сохранения альтернативы непрофессиональной медиации в перспективе, это, на наш взгляд, должно неизбежно привести к тому, что законодателю следует определить ограничения в ее применении. В первую очередь, речь должна идти о том, что защита индивидуальных трудовых прав и урегулирование соответствующих споров и конфликтов в трудовых правоотношениях с участием медиатора возможны только при условии осуществления данным медиатором своей деятельности на профессиональной основе, как это установлено в положениях ст. 16 Закона о медиации.

Мы и сегодня, когда для непрофессиональной медиации не предусмотрено, как указано, аналогичных ограничений, убеждены в том, что к трудовым отношениям следует применять исключительно профессиональную медиацию. Лишь профессиональный медиатор, зная Закон о медиации и трудовое законодательство, имея определенный уровень квалификации, сможет компетентно обеспечить свое сопровождение в качестве посредника, содействуя сторонам в выработке ими взаимоприемлемого решения с целью защиты своих прав и урегулирования спора при его наличии.

В-третьих, значение и роль медиации значительно шире, чем простое урегулирование спора,

что вытекает из ст. 2 Закона о медиации, где закреплена легальная определена медиация как таковой. Она может позволить сторонам трудового отношения при их добровольном волеизъявлении взаимовыгодно защитить свои трудовые права в соответствии с действующим законодательством РФ и на условиях заключенного медиативного соглашения, тем самым способствуя оздоровлению и гармонизации трудовых отношений между спорящими сторонами в условиях необходимости выстраивания ими защиты своих прав, восстанавливая баланс равновесия.

При этом к очевидным преимуществам медиации в защите трудового права (или трудовых прав) в сравнении с иными юрисдикционными формами защиты можно отнести следующие обстоятельства. Суд или государственные органы обеспечивают защиту трудового права строго в порядке и на условиях, определенных действующим законодательством РФ. Поэтому принятие ими решения зачастую затягивается во времени и напрямую зависит от буквы закона. А если говорить о принимаемых судом решениях, то, как минимум, одна сторона, а бывает, и обе стороны, выходят из процесса недовольными результатом судебной защиты своего права. Восстановление нарушенного трудового права осуществляется так, как это предусмотрено законодательными актами, но это, как демонстрирует практика, редко соответствует ожиданиям сторон, поскольку каждая из них субъективно, по-разному представляет себе исход спора в защите своего права. При ведении же переговоров с помощью профессионального медиатора у сторон появляется возможность разрешить ситуацию с заключением медиативного соглашения на тех условиях, которые будут устраивать как работника, так и работодателя.

К сожалению, самостоятельное ведение переговоров между сторонами с целью защиты своих прав практически возникает редко и нерезультативно – прежде всего по причине отсутствия соответствующей культуры ведения диалога в стране, а также в силу существенной эмоциональной отягощенности трудовых отношений при появлении хотя бы одностороннего недовольства или взаимных разногласий, когда уже обе стороны будут нуждаться в защите прав. В этой связи целесообразно участие в данной процедуре посредника на профессиональной основе и во внесудебном порядке, чтобы в последующем у сторон не возникало вновь необходимости и (или) желания в защите этих же трудовых прав уже установленными юрисдикционными методами.

Несмотря на то что во многих странах мира процедура медиации в разных ее законодательных моделях активно применяется в жизни, в России уже более 10 лет наблюдается слабое и весьма робкое ее апробирование, в том числе и в трудовых отношениях. Такие тенденции можно увидеть и по отдельным регионам¹, и при их официальных обобщениях Верховным Судом РФ на первоначальном этапе².

Между тем нужно заметить, что не все разделяют обозначенную позицию по значению медиации в защите трудовых прав. Так, участники одного из круглых столов (в их числе – Общественная палата РФ, объединение работодателей, профсоюзы и др.) в 2017 году пришли к выводу о нецелесообразности медиации в имеющемся состоянии к трудовым отношениям, неэффективности медиативных соглашений в данной области и необходимости дополнительной законодательной поддержки в развитии комиссий по трудовым спорам, расширения их возможностей³. В обоснование общего мнения указывается на то, что медиация не оправдывает себя и не способствует снижению нагрузки на суды. Однако такие доводы преждевременны по причине незначительного количества заключенных медиативных соглашений в сфере трудовых отношений. Основным препятствием в распространении такой медиативной практики является слабая заинтересованность работодателя в заключении медиативного соглашения и продолжении трудовых отношений с конкретным работником, поскольку он, как правило, не воспринимается им как незаменимый. Более того, как представляется, основная цель медиации заключается в другом – выстраивании гармоничных трудовых отношений.

Вместе с тем по итогам вышеуказанного научно-практического мероприятия также были обозначены две следующие проблемы. С одной стороны, участие в процедуре медиации для работника – это дополнительное финансовое бременение, что не может не влиять на интерес в ее использовании со стороны работника. Эту проблему специалисты предлагают решить путем освобождения работника от расходов на оплату услуг медиатора⁴.

С другой стороны, справедливо отмечается проблема, заключающаяся в том, что действующее трудовое законодательство не содержит в себе требований о недействительности условий медиативных соглашений, в случае если они противоречат нормам трудового права, коллективным и трудовым договорам. Здесь надо заметить, что проблема решается на законодательном

уровне и, действительно, в этом давно возникла необходимость и это уже неоднократно указывалось в юридической литературе⁵ и обсуждалось в профессиональных сообществах. Однако сказанное свидетельствует отнюдь не о неэффективности медиации в защите трудовых прав, а о несовершенстве действующего законодательства. И с этим связана следующая особенность применения медиации в трудовых отношениях.

В-четвертых, само по себе применение медиации в защите трудового права предполагает, что эта защита права так или иначе связана с восстановлением данного права со стороны другого лица. В этой связи в процедуре принимают участие два заинтересованных и задействованных какой-то ситуацией субъекта. Им в ходе процедуры медиатор помогает договориться и найти компромисс для урегулирования ситуации, связанной с защитой трудовых прав. Но при этом следует обратить внимание на то, что участие сторон в процедуре основывается исключительно на началах добровольности. И пока, как показывает практика, этого можно добиться только тогда, когда субъекты имеют друг к другу какие-то взаимные претензии⁶, в противном случае работодатели (в отличие от работников) совсем не имеют в этом интереса.

Наряду с ограничением, связанным с добровольным характером участия в процедуре медиации, немаловажное значение имеет содержание заключаемого медиативного соглашения. Его, безусловно, согласно концепции института медиации, определяют сами стороны (ст. 12 Закона о медиации), но это в любом случае должно основываться на провозглашенном в стране принципе законности, т.е. содержание соглашения должно соответствовать нормам всего действующего законодательства РФ. Причем особое внимание здесь следует уделить правилу, закрепленному в ст. 8 и ст. 9 Трудового кодекса РФ. Представляется очевидным, что условия медиативного соглашения (также, как и любых других соглашений и договоров в трудовых отношениях) не могут ухудшать положение работника по сравнению с нормами трудового законодательства РФ⁷. И сегодня в случае нотариального удостоверения медиативного соглашения появились две важные гарантии: нотариус может дать юридическую оценку соглашению на предмет наличия условий, ухудшающих правовое положение работника, а также своим заверением обеспечить исполнение соглашения в случае отказа стороны (сторон) от добровольного его исполнения.

Итак, как видно из представленного в настоящей работе анализа, при необходимости за-

щиты трудового права каждый имеет возможность выбора способа такой защиты. Причем медиацию не нужно оценивать как панацею при любых недопониманиях и разногласиях сторон трудового отношения. Выше продемонстрированы ограниченные возможности медиации в защите индивидуальных трудовых прав. С другой стороны, при возможности ее применения, она обладает определенным ценным потенциалом в реализации защиты права в рамках трудовых отношений. Однако использование данного потенциала в полной мере в реальной действительности не представляется возможным – прежде всего потому, что законодательство о медиации, в части особенностей ее применения в защите индивидуальных трудовых прав, несовершенно и нуждается в своем уточнении, среди прочего и по тем вопросам, которые подняты в настоящей работе. Это напрямую влияет на востребованность данного института на практике.

В завершение нельзя также не заметить, что каждый из возможных способов защиты трудовых прав, как правило, имеет свои приоритетные цели, которые при сопоставлении с целями работников и работодателей позволят им осуществлять наиболее подходящий и эффективный для них выбор. Не всегда один способ можно полноценно заменить другим способом защиты трудового права, но при этом они могут дополнять друг друга. Так, например, если речь идет о необходимости привлечения виновного работодателя к юридической ответственности в рамках защиты работником нарушенного права, то целесообразно обращение в государственные органы контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства РФ. Если требуется восстановить нарушенное трудовое право в соответствии с законодательством, то можно обратиться за помощью в суд. А когда, к примеру, работник ориентирован не только защитить свои трудовые права, но и сохранить трудовые отношения, будучи готовым договориться с ра-

ботодателем, также, как и последний, то наиболее удачным будет обращение к профессиональному медиатору с целью заключения медиативного соглашения, основанного на уступках и взаимной выгоде так, как видят это сами стороны. И в этом аспекте защита трудовых прав посредством медиации видится как весьма эффективный и перспективный способ.

Библиографический список

1. Федеральный закон № 193-ФЗ от 27.07.2010 «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (в ред. от 26.07.2019) // СЗ РФ. – 2010. – № 31. – Ст. 4162; СЗ РФ. – 2019. – № 30. – Ст. 4099.
2. Справка о практике применения Федерального закона «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)», утвержденная Президиумом Верховного суда Российской Федерации от 06.06.2012 // СПС «Гарант» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru> (дата обращения: 24.04.2021).
3. Справка о практике применения судами Федерального закона от 02.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» за период с 2013 по 2014 гг., утвержденная Президиумом Верховного суда Российской Федерации от 01.04.2015 // СПС «Гарант» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru> (дата обращения: 24.04.2021).
4. Лада А.С. Проблемы применения процедуры медиации при разрешении трудовых споров / А.С. Лада // Бизнес. Образование. Право. – 2021. – № 1 (54). – С. 278–282.
5. Минкина Н.И. Медиация и ее развитие в Алтайском крае / Н.И. Минкина // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2015. – № 5-6. – С. 282–287.
6. Минкина Н.И. Некоторые особенности применения медиации в урегулировании трудовых конфликтов / Н.И. Минкина // Вестник Омского университета. Серия: Право. – 2015. – № 3 (44). – С. 157–162.
7. Мурзина Е.А. Медиация как способ защиты трудовых прав / Е.А. Мурзина // Сибирский юридический вестник. – 2019. – № 1 (84). – С. 47–52.

¹ См., например: Минкина Н.И. Медиация и ее развитие в Алтайском крае // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2015. № 5-6. С. 282–287.

² Справка о практике применения Федерального закона «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)», утвержденная Президиумом Верховного суда Российской Федерации от 06.06.2012 // СПС «Гарант» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru> (дата обращения: 24.04.2021); Справка о практике применения судами Федерального закона от 02.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» за период с 2013 по 2014 гг., утвержденная Президиумом Верховного суда Российской Федерации от 01.04.2015 // СПС «Гарант» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru> (дата обращения: 24.04.2021).

³ Профсоюз работников здравоохранения Российской Федерации. Защита прав. Медиация в трудовых отношениях. URL: http://www.przrf.ru/info/full/zashita_prav/Mediatciya-v-trudovyh-otnosheniyah/ (дата обращения: 17.02.2021).

⁴ Лада А.С. Проблемы применения процедуры медиации при разрешении трудовых споров // Бизнес. Обращение. Право. 2021. № 1 (54). С. 278.

⁵ Мурзина Е.А. Медиация как способ защиты трудовых прав // Сибирский юридический вестник. 2019. № 1 (84). С. 47–52.

⁶ Минкина Н.И. Медиация и ее развитие в Алтайском крае // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2015. № 5-6. С. 284.

⁷ Минкина Н.И. Некоторые особенности применения медиации в урегулировании трудовых конфликтов // Вестник Омского университета. Серия: Право. 2015. № 3 (44). С. 160.

MEDIATION IN THE PROTECTION OF LABOR RIGHTS: FEATURES AND FEATURES OF THE APPLICATION

N.I. Minkina

*Acting Head of the Department of Labor and Business Law of the Altai branch of Russian Presidential Academy
of National Economy and Public Administration,
Candidate of Sciences (Law), Associate Professor*

The article is devoted to the issue of the protection of labor rights in a non-judicial way – with the use of mediation. The article reveals the limited possibilities and features of using mediation in the protection of labor rights. The author notes the theoretical potential of mediation and at the same time the weak practical relevance of the analyzed method of protecting individual labor rights in modern times.

Keywords: labor rights, protection, mediation, legislation, practice, knowledge, mediation agreement.