

**Вопросы применимости процедуры медиации при разрешении
индивидуальных трудовых споров**

Научный руководитель – Левченко Елена Владимировна

Исаева Ольга Владимировна

Студент (специалист)

Московский государственный лингвистический университет, Москва, Россия

E-mail: kam.fr@ya.ru

Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ) устанавливает возможность рассмотрения и разрешения споров, связанных с трудовыми и иными непосредственно связанными с ними правоотношениями, всеми не запрещенными законом способами, что означает наличие у сторон права прибегнуть к иным, не перечисленным в ст. 352 ТК РФ основным способам защиты трудовых прав и свобод. В последнее время среди таких способов, предусмотренных законодательством РФ, все чаще выделяют процедуру медиации (способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения).

С одной стороны, законодательство не устанавливает запрета на применение процедуры медиации к данной категории споров. Напротив, статья 1 Федерального закона от 27.07.2010 N 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (далее - «Закон о медиации») в качестве предмета регулирования выделяет, в том числе споры, возникающие из трудовых правоотношений, за исключением коллективных трудовых споров и споров, возникающих из трудовых отношений, в случае, если затрагиваются или могут быть затронуты права и законные интересы третьих лиц, не участвующих в процедуре медиации, или публичные интересы.

С другой стороны, принятие Закона о медиации не повлекло логического внесения соответствующих изменений в ТК РФ, как это было с Гражданским процессуальным кодексом РФ и Арбитражным процессуальным кодексом РФ. Данное обстоятельство может свидетельствовать о понимании законодателем необоснованности введения процедуры медиации в качестве способа урегулирования индивидуальных трудовых споров и ставит под сомнение применимость процедуры медиации к трудовым правоотношениям в целом.

Проведенный анализ действующего законодательства позволяет сделать вывод о достаточности основных способов защиты трудовых прав и свобод (в том числе, о наличии способов, непосредственно предусмотренных для рассмотрения отдельных категорий споров) и как следствие, об отсутствии перспектив медиации как способа разрешения споров, связанных с трудовыми и иными непосредственно связанными с ними правоотношениями.

Источники и литература

- 1) Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ).
- 2) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 15.12.2011 N 28-П).
- 3) Федеральный закон от 27.07.2010 N 193-ФЗ (ред. от 23.07.2013 N 233-ФЗ) «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)».

- 4) Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 17.12.2008 N 1060-О-П) “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”.
- 5) Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 27.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».
- 6) Головина С.Ю. Проблемы применения медиации при разрешении трудовых споров. [Электронный ресурс] // Аналитический портал. Отрасли права. – URL: отрасли-права.рф/article/6799
- 7) Зайцева Л. В. Урегулирование трудовых споров с участием посредника. // Вестник Тюменского государственного университета. Социально экономические и правовые исследования. 2015. Том 1. № 2(2). 104-110.
- 8) Трезубов Е. ВС совершенствует медиацию. [Электронный ресурс] // Официальный сайт Адвокатской газеты. Орган Федеральной палаты адвокатов РФ. – URL: <http://www.advgazeta.ru/mneniya/vs-sovershenstvuet-mediatsiyu/>