

**О ВОЗМОЖНОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ МЕДИАТИВНОГО СОГЛАШЕНИЯ
ПРИ УРЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

**ABOUT AN OPPORTUNITY OF THE CONCLUSION MEDIATED AGREEMENT
FOR THE SETTLEMENT OF LABOUR DISPUTES**

**Тюменская государственная академия мировой экономики,
управления и права**
(работа выполнена на кафедре ТПП «ТГАМЭУП», г. Тюмень)

Аннотация: в данной статье рассматривается возможность заключения медиативного соглашения при урегулировании трудовых споров, а также перспективы трудового законодательства в сфере трудовых споров, анализируется судебная практика и практика применения законодательства о медиации. Указывается на соотношение понятий «медиативное соглашение» и «судебное решение». Также рассматривается роль медиатора при урегулировании трудовых споров

Ключевые слова: трудовые отношения, трудовые споры, неурегулированные разногласия, медиация, медиативное соглашение

Annotation: This article examines the possibility of concluding a mediated agreement for the settlement of labour disputes, as well as the prospects of the labour legislation in the sphere of labour disputes, analysis of judicial practice and the practice of application of legislation on mediation. Indicate a correlation between the concepts of «the mediated agreement» and «judgement». Also examines the role of mediator for the settlement of labour disputes

Keywords: labour relations, labour disputes, the unresolved disputes, mediation, mediated agreement

Люди спорят. На протяжении многовековой истории любого государства наиболее значимые события всегда связаны с возникновением разногласий, непонимания и споров. Юридическая наука различает споры, разногласия и конфликты. Эти три понятия указывают на то, что возникает какая-то ситуация, которая не устраивает определенное количество граждан, либо она ведет к дальнейшей эскалации непонимания. Поскольку основными участниками этих разногласий

А с ются люди, то, полагаем, что такие разногласия, споры и др. можно назвать социальными конфликтами. По мнению П.А. Астахова, представляя собой опреде-

ленный тип общественных отношений, социальный конфликт одновременно является и действием, и контрдействием [1, с. 2]. А.Г. Здравомыслов указывает, что в рамках одного и того же конфликта «происходит реализация субъективных намерений и, вместе с тем преодоление сопротивления, которое неизбежно встречается в ходе этой реализации» [4, с. 101].

Оценивая значимость конфликта для процесса социального развития, следует отметить, что данный институт может практически одновременно выполнять как конструктивные, так и деструктивные функции. В первом случае конфликт выступает в роли «катализатора», ускоряющего социальный прогресс, во втором – несет в себе разрушительные деструктивные тенденции, оказывающие негативное влияние на целостность и стабильность социальной системы [1, с. 3]. Соглашаясь с мнением П.А. Астахова, внесём небольшое уточнение: да, действительно, споров, разногласий много, но в настоящее время юридическая наука делит их по отраслям права, что в конечном итоге оправданно.

В одном случае речь идёт о разделе имущества супругов, в другом – о выплатах уволенным работникам, в третьем и четвертом случаях и т.д. затрагиваются иные интересы граждан. По мнению автора, спорные, конфликтные ситуации в трудовых отношениях представляют определенную сложность для их урегулирования и(или) разрешения. Однако, применение новых знаний и навыков должно привести к снижению уровня тревожности в трудовых отношениях, и в конечном итоге – к построению определённой гармонии в них на основе взаимного доверия и уважения работодателя и работников друг к другу.

В трудовых отношениях всегда присутствует относительная динамика: моменты заключения трудового договора и моменты его расторжения часто соседствуют с неурегулированными разногласиями между сторонами. Поскольку трудовым отношениям присущ личный характер, то разногласия, возникающие в этой сфере общественных отношений, не всегда связаны с характером выполняемой работы или исполнением трудовых обязанностей работником или работодателем¹. К сожалению, именно трудовые споры ассоциируются у судей с так называемым «сутяжничеством», когда работники или бывшие работники спорят со своими работодателями или бывшими работодателями по вроде бы незначительным поводам.

Так сложилось, что у работодателя по закону и на практике возникает больше прав, чем у его работников. В то же время, учитывая защитную функцию трудового права, необходимо отметить, что защищать свои права умеют не все работники. Что, в конечном итоге, вызывает длящийся характер правонарушений в этой сфере. Достаточно привести пример обязательного подписания будущим работником обязательства «не беременеть и не рожать» в течение срока действия договора. Эти обязательства не являются законными и не должны оцениваться работниками как необходимое ограничение их прав. В отдельных случаях будущий

¹ См.: Холодионова Ю.В. Трудовые споры и трудовые конфликты как правовые категории и способы их разрешения// sibac.info/index.php/2009-07-01-10-21-16/3383-2012-07-25-04-18-42

работник сознательно соглашается на нарушение его прав перед перспективой больших заработков. И вот на этом этапе возникает вопрос: если возникает спор по одному из таких псевдообязательств, как его урегулировать и возможно ли его урегулировать вообще?

Ответ на этот и другие вопросы может быть найден с помощью процедуры медиации. Сегодня медиация в России – это реально существующий институт, действующий и действенный способ разрешения споров в современном российском обществе [8]. Термин «медиация» происходит от латинского слова *mediare*, что означает «посредничать». Принято считать, что это форма разрешения конфликта с участием медиатора — третьей нейтральной и беспристрастной стороны, которая не заинтересована в исходе спора. Такой посредник лишь помогает конфликтующим сторонам выработать взаимоприемлемое соглашение. Эта процедура основана на принципах добровольности, конфиденциальности, взаимоуважения и равноправия сторон [2].

Медиацией является определенная процедура как способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения спорящими взаимоприемлемого решения. Такое определение содержится в Федеральном законе «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (далее – Закон №193-ФЗ)². Согласно пункту 2 ст. 7 Закона № 193-ФЗ, процедура медиации может быть применена при возникновении спора как до обращения в суд или третейский суд, так и после начала судебного разбирательства или третейского разбирательства, в том числе по предложению судьи или третейского судьи.

Следует отметить, что действующим законодательством не предусмотрено каких-либо препятствий для применения медиации в рамках любой стадии гражданского процесса – при рассмотрении дела в суде первой, апелляционной,

Ассационной инстанции, на стадии исполнительного производства [5]. В настоящее время Министерством юстиции разрабатывается долгосрочная программа повышения эффективности исполнения судебных решений на 2011-2020 годы, отдельной главой в этой программе является внедрение медиативных процедур в исполнительное производство³. Закон №193-ФЗ – относительно новый, устанавливающий способы урегулирования споров, назначение которого – по возможности снизить нагрузку на судей при урегулировании споров, возникающих из гражданских правоотношений, в том числе, в связи с осуществлением предпринимательской и иной экономической деятельности, а также спорам, возникающим из трудовых правоотношений и семейных правоотношений.

Охват такой сферы не случаен, во многих случаях такие споры рассматри-

² Федеральный закон № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» от 27 июля 2010 г. // Собрание законодательства РФ от 2 августа 2010 г. № 31 ст. 4162.

³ Долгосрочная программа повышения эффективности судебных решений на 2011-2020 годы // <http://docs.pravo.ru/document/view/10963602/>

ваются в судах годами из-за нежелания сторонами своевременно понять, что можно прийти к взаимному и приемлемому решению. В большинстве случаев рассмотрение спора в суде заканчивается «выигрышем» для одной стороны и «проигрышем» для другой. Медиация позволяет достичь такого порядка обсуждения спорных вопросов, при котором стороны останутся в «выигрыше» и при этом принятое решение будет исполнено добровольно, без участия государственного принуждения. На первый взгляд, такая ситуация в трудовых спорах почти невозможна, так как работодатель или его представитель – это субъекты с экономически более выгодным положением, чем работник.

Однако, как мы уже отметили выше, личный характер трудовых отношений позволяет на основе уже созданных отношений «работник-работодатель» выявить, что действительно является спорным. Например, при несвоевременной выплате заработка, «отпускных» с учетом своего экономического положения работодатель может пообещать осуществить выплату дробно, в течение краткого периода времени, если этот вариант подходит работнику. В условиях массовой безработицы работник скорее согласится на такое решение, чем долгое время, измотав себя судами, будет ожидать такой выплаты. С точки зрения гражданско-правовых норм, организация консультаций между работником и работодателем или его представителем является перспективой будущей фидуциарной сделки, сделки, основанной на доверии.

И, если для суда необходимо представление подтверждающих документов, которые подчас не всегда в наличии у работника или утрачены работодателем по разным причинам, при участии в медиации их предоставление не требуется. Медиатор, обладая соответствующими компетентностями и организуя общение между сторонами определенным образом, владеет только той информацией, которую сообщают стороны, что установлено одним из принципов медиации – беспристрастностью медиатора [7]. Кроме того, медиатор, в отличие от суда, не ограничивает стороны в обсуждении вопросов, позволяющих принять взаимовыгодное решение. Этими вопросами могут быть и те, которые выходят за рамки существующего спора, главное, чтобы эти вопросы были конструктивными и, с точки зрения медиатора, не затрагивали те сферы, «уйдя» в которые обсуждение зайдет в «тупик». Далеко не все споры медиабельны. На это указывает ещё и тот факт, что у работников и работодателей совершенно отличающееся понимание о совместном труде, получению заработной платы и др.

Кроме того, каждый человек, ставший субъектом права, уникален, как с точки зрения предписанных ему законом прав и обязанностей, так и с точки зрения его психического отношения к этим правам. В настоящее время всё чаще встречаются граждане – субъекты права, которые обладают хотя бы начальными знаниями о способах защиты своих прав, и почти знающие исход своего спора с другим субъектом. Существенный принцип медиации заключается в том, что удовле-

творить интересы сторон может только соглашение, выработанное их совместными усилиями, поэтому важна готовность сторон активно участвовать в поиске разрешения конфликтной ситуации, поиске такого соглашения, которое удовлетворит всех. Лучшей предпосылкой для медиации является ситуация, когда участники конфликта не могут влиять на процесс на основе своей властной позиции, когда у них нет преимущества, основанного на законе [6, с. 7].

Медиация не дает универсальных рецептов урегулирования споров, учитывая именно уникальность человека как субъекта права. В ходе переговоров с открытой тематикой для обсуждения, задачей медиатора является такая организация общения между «спорщиками», чтобы в итоге они смогли сами установить дальнейшие условия взаимодействия. И чтобы эти обсужденные вопросы с ответами стали основой для медиативного соглашения. Согласно ст. 2 Закона №193-ФЗ, медиативное соглашение – соглашение, достигнутое сторонами в результате применения процедуры медиации к спору или спорам, к отдельным разногласиям по спору и заключенное в письменной форме. Закон не требует обязательного удостоверения такого соглашения судом, как и не устанавливает принудительной силы для его исполнения. Это указывает на то, что стороны способны самостоятельно определить способы исполнения такого соглашения.

Однако, если стороны решили обратиться к медиатору уже после передачи спора на рассмотрение суда, то оно может быть утверждено судом в качестве мирового соглашения. Кроме того, в ст. 12 Закона №193-ФЗ имеется оговорка о том, что медиативное соглашение подлежит исполнению на основе добросовестности сторон. Упоминание о добросовестности сторон является очень важным, потому что, по сути то, о чем смогли договориться стороны, это желание продолжать взаимодействие в трудовых отношениях, желание откорректировать спорные моменты на взаимовыгодных условиях. Медиативное соглашение может быть

А с нчено не только по всем спорным вопросам, но и по их части, что покажет сторонам возможность продолжения обсуждения спорных вопросов.

Медиатор, организуя общение между сторонами, с использованием соответствующих психологических техник и обладая медиативными компетентностями, «проговаривает» со сторонами спорные вопросы и путем общения со сторонами выясняет, что действительно нуждается в обсуждении⁴. Его независимость указывает на то, что стороны не могут повлиять на него своими материальными ценностями, и он также не склоняет стороны к какому-то решению. Лишь стороны самостоятельно предлагают те вопросы, которые действительно нуждаются в обсуждении. Использование медиатором специальных психологических и конфликтологических техник – это основа его деятельности. Все люди разные и если они спорят, и готовы это обсудить – это означает, что и подходы к организации их взаимодей-

⁴ См.: Холодионова Ю.В. О роли медиатора (посредника) при урегулировании споров // sibac.info/index.php/component/content/article/50-2011-12-21-06-47-43/2594-2012-05-12-09-10-58

ствия будут разные. Важно, чтобы стороны стремились найти тот, самый важный для них ответ.

Иногда требуется раздельное общение со сторонами, при котором медиатор обсуждает сначала с одной стороной перспективы урегулирования спора, а затем с другой стороной. При этом обсуждение осуществляется лично и носит конфиденциальный характер. Сторона спора может разрешить медиатору озвучить те или иные предложения другой стороне. И, после того, как стороны выскажут перспективы решения сложившейся ситуации, медиатор предлагает им заключение медиативного соглашения. По тем вопросам, которые остались неурегулированными, может быть продолжение процедуры медиации на необходимый для «спорщиков» срок, согласно ст. 13 Закона №193-ФЗ, не более чем в течение шестидесяти дней.

Медиативное соглашение может быть как устным, так и письменным. Форма такого соглашения зависит от самих сторон, и если в трудовом споре работодатель убедительно подчеркивает, что просроченные выплаты всё же состоятся, при этом работнику выгодно, чтобы они состоялись, то такое соглашение может иметь письменную форму. Итак, текст медиативного соглашения будет содержать те условия, которые стороны смогли согласовать. При этом согласование должно быть обязательно реальным, как и те возможные пути решения спорной ситуации. От этого, по большому счету зависит исполнение соглашения. Поясним сказанное в таблице «Соотношение понятий «медиативное соглашение» и «судебное решение».

«Соотношение понятий «медиативное соглашение» и «судебное решение»

<i>Медиативное соглашение</i>	<i>Судебное решение</i>
Срок заключения определяется сторонами	Срок для принятия решения определён в ГПК РФ
Для заключения обсуждаются те вопросы, которые обозначили стороны	Для принятия необходимо указать вопросы для обсуждения в исковом заявлении (встречном исковом заявлении)
Для заключения не требуется подтверждение фактов документами	Для принятия требуется подтверждение фактов документами, свидетельскими показаниями
Форма медиативного соглашения, Как и вопросы для обсуждения, определяются сторонами	Форма судебного решения определяются ГПК РФ
Может быть в письменной или устной форме	Может быть только в письменной форме
После обсуждения спорных вопросов, которые не удалось урегулировать, при отсутствии перспектив заключения медиативного соглашения, стороны могут обратиться в суд	По спору, с которым стороны обратились в суд, будет принят судебный акт (решение или определение)
Исполнение решения добровольно	Исполнение решения может быть

	обеспечено принудительной силой государства (с участием судебных приставов)
После заключения стороны остаются в «выигрыше»	Решение принимается, как правило, в пользу одной из сторон

Таким образом, при соотношении понятий «медиативное соглашение» и «судебное решение», обнаруживается, что стороны более свободны в принятии медиативного соглашения, Закон № 193-ФЗ предоставляет больше возможностей для урегулирования спора. В то время как принятие судебного решения по трудовому спору всегда подчиняется установленным императивным нормам закона, в частности, ГПК РФ. Для трудовых споров важным является сохранение отношений, а также создание условий для профилактики будущих споров. Не всегда в трудовых отношениях прав только работодатель. Зачастую разногласия возникают из-за непонимания или неправильного понимания работником тех или иных обязанностей, поручаемых работодателем.

Приведём пример недавнего участия автора в трудовом споре в качестве представителя истца. Казалось бы, ситуация проста: за ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей к работнику применили замечание, работодатель считает, что совершенно справедливо. Работник, разумеется, – против, так как наложенное на него взыскание в течение срока его действия «автоматом» лишает работника причитающихся ему премиальных выплат. Судья не предложил сторонам урегулировать данный спор с участием медиатора, вынес решение об оставлении в силе взыскания.

Однако, пригласив медиатора, сторона работодателя «узнала бы», что работник рассчитывал на премиальные выплаты из-за необходимости оплаты большого кредита и содержания дочери в высшем учебном заведении, а дисциплинарный проступок совершил, так как представителем работодателя было указано на выполнение трудовых обязанностей без уточнения конкретного срока и порядка исполнения. Представитель ответчика указывала, что работодатель не имеет претензий к истцу в работе, но при этом имеются разногласия психологические с учетом личности истца. Этот спор можно было урегулировать в процедуре медиации. Тогда бы это стало определенным мотивационным фактором для работника – относиться к своим обязанностям серьезнее и выполнять их в срок.

Таким образом, при всей сложности правовых споров, трудовые споры всегда более эмоциональны и уступают, пожалуй, только семейным спорам. Однако, далеко не все неурегулированные разногласия между работником и работодателем потребуют вмешательства суда. Популяризация процедуры медиации, снижающей нагрузку на суды, должна привести к пониманию того, что спор или разногласие – это не обязательно повод идти в суд. В трудовых спорах нередко затрагиваются корпоративные интересы, так называемые «внутренние секреты» рабо-

тодателя, которые не должны предаваться огласке. В такой ситуации, работодателю и работнику стоит обратить внимание на процедуру медиации, что, с учётом обстоятельств, позволит достичь определённого соглашения, которое будет подчеркивать, что спорящие стороны сделали шаг на пути к примирению.

Эффект, оказываемый медиацией, по мнению Ц.А. Шамликашвили, не исчерпывается только лишь разрешением конфликта. Зачастую воздействие медиативного способа принятия решений выражается в создании платформы для урегулирования будущих разногласий и преодоления застарелых проблем. Таким образом, медиация несет в себе еще и элемент обучения, но обучения опытом. Это происходит за счёт того, что в ходе процедуры медиации её участники получают возможность открыто и спокойно обсудить свои интересы и потребности. Как показывает опыт, для участников спора нередко становится открытием сама возможность совместить реализацию интересов, казавшихся несовместимыми за отстаиванием непримиримых позиций сторон. Наряду с этим, там, где партнерские отношения все-таки прекращаются, медиация позволяет сделать это мирно и цивилизованно [7].

Как указывает С.К. Загайнова, технологии медиации являются универсальными, и понимание этих технологий, равно как и способов урегулирования споров, должно рассматриваться как составная часть социокультурной жизни общества [3, с. 195]. Тем самым, социальные конфликты могут быть урегулированы, что может привести к формированию будущих партнерских отношений, основанных на взаимном уважении, что в трудовых спорах достигается крайне редко.

Список литературы

1. Астахов П.А. Динамика разрешения юридических конфликтов (теоретико-правовое исследование). – Автореф. дис. ... канд. юрид. наук по спец.12.00.01. Москва, 2002, с.2; 3
2. Восковский А. Закон о медиации: с доброй волей и взаимным уважением // Экономика и жизнь. 2010. № 10
3. Загайнова С.К. О государственно-правовой политике интеграции медиации в российскую правовую культуру // Тенденции развития цивилистического процессуального законодательства и судопроизводства в современной России / Материалы международной научно-практической конференции, посвященной памяти доктора юридических наук, профессора, заслуженного деятеля науки РФ Игоря Михайловича Зайцева (23 октября 2009 г.) / Отв. Ред. А.И. Зайцев. – Саратов: Издательский центр Наука, 2009.
4. Здравомыслов А.Г. Социология конфликта. М.. 1996. С. 101.
5. Кочубей Ю. Клуб юристов. Виды альтернативных (внесудебных) способов разрешения гражданских споров. Медиация // www.ivcons.ru/index.php?p=articles&categ=16&type=special&area=1&id=1300 (дата обращения 09 февраля 2013)
6. Кудрявцев В.Н. Юридический конфликт // Государство и право. – 2005. - № 9.

7. Шамликашвили Ц.А. Медиация решает спор // www.rg.ru/2011/05/24/mediacia.html (дата обращения 10.02 2013).

8. Шамликашвили Ц.А. Закон о медиации: два года спустя // blog.pravo.ru/blog/mediacia/5910.html (дата обращения 12 февраля 2013)