Санкт-Петербургский государственный

университет

направление «Юриспруденция»

**Внесудебное разрешение индивидуальных трудовых споров**

Выпускная

квалификационная работа

студента 2 курса магистратуры

очной формы обучения

Михеевой Дины Баходировны

Научный руководитель

Доцент, кандидат юридических наук

Сафонов Валерий Анатольевич

**Санкт-Петербург**

**2018г.**

Оглавление

[Введение 3](#_Toc482277771)

[Глава 1: Процедуры разрешения индивидуальных трудовых споров 5](#_Toc482277772)

[1. 1.Понятие индивидуальных трудовых споров 5](#_Toc482277773)

[1.2. Виды процедур разрешения индивидуальных трудовых споров 11](#_Toc482277774)

[2. КТС как орган внесудебного разрешения трудовых споров 21](#_Toc482277775)

[2.1. Правовое положение Комиссии по трудовым спорам 21](#_Toc482277776)

[2.2. Порядок создания КТС. 24](#_Toc482277777)

[2.3. Подведомственность индивидуальных трудовых споров КТС. 30](#_Toc482277778)

[2.4. Порядок рассмотрения трудовых споров КТС 34](#_Toc482277779)

[Глава 3. Процедура медиации при разрешении трудовых споров. 45](#_Toc482277780)

[3.1. Медиация как институт права (основные понятия). 45](#_Toc482277781)

[3.2. Порядок проведения процедуры медиации. 57](#_Toc482277782)

[3.3. Особенности правового регулирования проведения процедуры медиации в сфере трудовых отношений. 63](#_Toc482277783)

[Заключение. 72](#_Toc482277784)

[Перечень нормативно-правовых актов 75](#_Toc482277785)

[Список литературы 76](#_Toc482277786)

[Судебная практика 78](#_Toc482277787)

# Введение

В условиях развития рыночной экономики, возникающих экономических кризисов, оказывающих влияние на количество рабочих мест, уровень заработной платы влияет на развитие нашего общества, развитие каждой отдельной личности. Существование и уровень жизни каждого из нас зависит от той или иной сферы трудовой деятельности. Именно поэтому, трудовая деятельность занимает основное место в жизни каждого индивида, а трудовые отношения содержат высокий уровень конфликтности.

Стремление работодателя извлечь максимальную прибыль при минимальном количестве издержек, и наоборот, приводят к тому, что споры между работодетелем и работниками перерастают в судебные тяжбы, что абсолютно не способствует конструктивному разрешению возникших споров.

Статья 2 Конституции Российской Федерации определяет, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью. А ст. 45 Конституции РФ гласит: “государственная защита прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации гарантируется, и каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом”.

Целью разрешения трудовых споров является защита нарушенных прав субъектов трудовых правоотношений. Законодателем предусмотрены возможные способы и механизмы, которые обеспечивают соблюдение трудовых прав и законных интересов работников.

В настоящее время основным направлением государственной политики РФ является развитие внесудебных способов урегулирования конфликтов, в т.ч. между субъектами трудовых правоотношений. Верховный суд РФ неоднократно указывал на необходимость содействовать примирению сторон на стадии производства по делу в целях сокращения количества рассматриваемых судами дел и улучшения качества отправления правосудия руководствуясь Рекомендацией Комитета министров Совета Европы N R (86) 12 о мерах по недопущению и сокращению чрезмерной рабочей нагрузки на суды, принятой еще в 1986 году.

В настоящей работе рассматриваются внесудебные способы разрешения индивидуальных трудовых споров, результативность их применения на практике, а также предложения автора по развитию и дополнению законодательства в целях продуктивного использования указанных способов.

Применение оперативных методов для разрешению возникающих трудовых споров в значительной мере может способствовать нормализации рабочего процесса, минимизации потерь как для работодателя так и для работников.

# Глава 1: Процедуры разрешения индивидуальных трудовых споров

## 1. 1.Понятие индивидуальных трудовых споров

В соответствие с Конституцией РФ, общепризнанными нормами и принципами международного права, нормами российского трудового права участники трудовых отношений наделены широким кругом прав и обязанностей, в ходе реализации которых проявляются как объективные, так и субъективные противоречия между интересами работников и работодателей. Эти противоречия порождают конфликты, которые в интересах сохранения социальной стабильности в обществе должны разрешаться установленными законом способами.

Для оперативного разрешения возникающих споров между субъектами трудового правоотношения необходимо дать определение такому институту права как трудовой спор, а также установить момент его возникновения.

В науке трудового права существуют две концепции определения правовой природы трудового спора: процессуально-правовая и материально-правововая. Основным отличием данных концепций является определение момента возникновения трудового спора.

Трудовые споры в широком смысле можно определить как неурегулированные разногласия, возникшие между сторонами трудового правоотношения.

Так, само по себе трудовое правонарушение еще не является трудовым спором, а различная оценка его субъектами трудового правоотношения является всего лишь разногласием, которое субъекты могут разрешить самостоятельно. Разногласие субъектов трудового права может перерасти в трудовой спор, лишь тогда, когда оно не урегулировано сторонами самостоятельно, и поэтому вынесено на рассмотрение органа по рассмотрению трудового спора. Это одна из позиций существующих в науке трудового права.

В частности Смолярчук В.И. придерживался мнения о том, что трудовой спор окончательно формируется лишь тогда, когда лицо обратилось за его разрешением в юрисдикционный орган, а до этого момента трудовой спор необходимо считать разногласием. В. И. Смолярчук, полагал, что нельзя сводить понятие трудовых споров лишь к разногласиям по поводу применения или изменения условий труда. «Отождествление разногласий с трудовыми спорами означало бы смешение разных явлений. Необходимо разграничивать такие качественно различные явления, как разногласия, разрешаемые путем непосредственных переговоров между сторонами, и трудовые споры, разрешаемые в установленном порядке специально для этого учрежденными органами».[[1]](#footnote-1) Автор определил трудовые споры как неурегулированные разногласия, возникающие на почве применения законодательства о труде или установления условий труда рабочих и служащих и разрешаемые в установленном законом порядке, тем самым исключая из понятия трудовых споры возникающие не из трудового правоотношения.

Согласно второй концепции (материально-правовой) трудовые разногласия тождественны трудовому спору. Так, трудовой спор является таковым на любой стадии его возникновения вне зависимости от обращения в те или иные органы. К примеру, Голощапов С.А. полагает, что разногласие не может быть урегулированным.[[2]](#footnote-2) Любой трудовой спор имеет свое материальное содержание, которое и заключается в разногласиях между сторонами правоотношения.

Лушникова М. В. считает, что трудовой спор всегда возникает как явление материального характера, существует между субъектами материального охранительного правоотношения и остается таковым, независимо от того, разрешается он самими сторонами или передается на рассмотрение уполномоченному органу.[[3]](#footnote-3) Соответственно, трудовой спор всегда существует между субъектами материального охранительного трудового правоотношения и с передачей его в юрисдикционный орган не превращается в процессуальное явление, а становится предметом трудовых процессуальных, гражданско-процессуальных или административно-процессуальных отношений.

Зачастую трудовой спор определяют как некий конфликт. Конфли́кт ([лат.](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9_%D1%8F%D0%B7%D1%8B%D0%BA) *conflictus —* [*столкнувшийся*](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D1%82%D1%8B%D1%87%D0%BA%D0%B0)) — наиболее острый способ разрешения [противоречий](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BE%D1%80%D0%B5%D1%87%D0%B8%D0%B5) в интересах, [целях](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A6%D0%B5%D0%BB%D1%8C), [взглядах](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D0%B7%D0%B3%D0%BB%D1%8F%D0%B4), возникающих в процессе [социального взаимодействия](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D0%B2%D0%B7%D0%B0%D0%B8%D0%BC%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%B9%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B8%D0%B5), заключающийся в противодействии участников этого [взаимодействия](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D0%B7%D0%B0%D0%B8%D0%BC%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%B9%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B8%D0%B5) и обычно сопровождающийся [негативными эмоциями](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9D%D0%B5%D0%B3%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D1%8D%D0%BC%D0%BE%D1%86%D0%B8%D1%8F), выходящий за рамки правил и норм.[[4]](#footnote-4) Отожествляя трудовой спор с конфликтом, вероятно в первую очередь следует говорить о социальном конфликте.

В советской науке трудового права высказывались различные определения трудового спора. Так, С.А. Голощапов полагал, что трудовые споры – это не только споры, возникающие из трудовых правоотношений, но и споры, возникающие из производных от трудового правоотношений: по трудоустройству, по возмещению материального ущерба; правоотношений между профсоюзными и хозяйственными органами по вопросам производства, труда и быта, социального страхования работников. А. Е. Пашерстник под трудовыми спорами понимал разногласия между рабочими и служащими или их представителями, с одной стороны, и администрацией предприятий (учреждений) — с другой, относительно установления или применения уже установленных трудовым законодательством условий труда.[[5]](#footnote-5)

Законодатель дает нам следующее определение индивидуального трудового спора: неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Таким образом, предмет трудового спора связан либо с применением действующего трудового законодательства, локальных нормативных актов, либо с установлением новых условий труда, не урегулированных законодательством или иным актом.

Индивидуальным трудовым спором также признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, или лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

По мнению Т. А. Сошниковой, «предметом возникновения индивидуальных трудовых споров являются требования работников о восстановлении субъективных прав, нарушенных администрацией в ходе применения норм трудового законодательства, и нормативных положений коллективных договоров, других локальных актов, соглашений и условий трудовых договоров».[[6]](#footnote-6)

Существуют подходы, определяющие индивидуальный трудовой спор через его элементы, такие как: субъекты, объект, разногласия, неурегулированные путем предварительных переговоров и т.д.

Так, Н. С. Пилипенко, дает следующее определение индивидуального трудового спора — действия субъектов трудового права (нанимателя и работника), направленные на урегулирование спорного трудового правоотношения (разногласия), складывающегося при возникновении правонарушений в процессе применения норм трудового законодательства или в связи с установлением новых и изменением существующих условий труда путем обращения в управомоченный юрисдикционный орган.[[7]](#footnote-7)

Из указанного выше определения мы можем разделить индивидуальный трудовой спор на два подвида: спор о праве и спор об интересе.

Так, спор о праве предполагает защиту субъективного права одной из сторон. Такие трудовые споры возникают, к примеру, в результате нарушения трудовых прав работника, причинения работником вреда работодателю, а также предположения работника о нарушении его прав работодателем. Разрешение таких споров, как правило, предполагает обращения в юрисдикционные органы.

Cпоры об интересе возникают по поводу установления новых или изменения существующих условий труда, в том числе при заключении и изменении коллективных договоров, соглашений, т.е. предполагают приобретение инициатором спора нового субъективного права. При разрешении данных трудовых споров стороны приобретают новые трудовые права либо видоизменяют имеющиеся трудовые права, тем самым реализуя свои интересы.

Разрешение таких трудовых споров осуществляется посредством достижения согласия между его сторонами. Такое согласие может быть достигнуто как в результате непосредственного взаимодействия сторон, так и посредством передачи спора сторонами на рассмотрение третьего (не зависимого от каждой из сторон) лица. Такие споры принято называть «неисковыми».[[8]](#footnote-8)

Индивидуальный трудовой спор может быть связан и с денежными требованиями, т.е. являться разновидностью имущественных споров, к примеру, о взыскании заработной платы. Такие споры также часто именуют экономическими. Встречаются споры, которые имеют своим объектом как имущественные требования, так и требования неимущественного характера (требование о восстановлении на работе в прежней должности и выплате компенсации за время вынужденного прогула).

 К числу наиболее часто встречающихся причин возникновения индивидуальных трудовых споров в организациях можно отнести нарушение работодателем обязательств, зафиксированных в трудовом договоре (коллективном договоре или ином локальном акте); разногласия по оплате труда, неграмотное применение мер поощрений и наказаний, изменение условий труда без соблюдения требований законодательства, заключение гражданско-правового договора и отказ от заключения трудового договора и т.д.

Нередко конфликтные ситуации в организациях провоцируются некорректными действиями руководителей организаций или непосредственных начальников. Как правило, указанные действия выражаются в проявлении неуважительного отношения к личности работника, его деятельности, в несправедливой оценке результатов труда работников, чинении препятствий для карьерного роста и т.д.

В свою очередь, работники также могут провоцировать возникновение конфликтов в организациях путем нарушения дисциплины труда, игнорирования этики делового общения, разглашения коммерческой и иной информации и т.д.

С учетом изложенного выше, можно сделать вывод о том, что определение трудового спора тесно связано с его предметом, участниками и моментом его возникновения. На сегодняшний день единый подход к вопросу о возникновении такого явления как трудовой спор отсутствует.

Эффективность процедур разрешения индивидуальных трудовых споров во многом зависит от того, как законодатель определяет момент возникновения трудового спора, т.е. момент, когда необходимо прибегнуть к помощи специальных органов, управомоченных рассмотреть трудовой конфликт.

В законодательном определении понятия индивидуального трудового спора явно прослеживается концепция, предложенная Смолярчуком В.И.

С этой точки зрения, назревающий конфликт, не разрешенный своевременно плавно перетекает в те самые неурегулированные разногласия, порождающие трудовой спор между работником и работодателем.

Положениями ст. 352 ТК РФ предусматриваются перечень тех способов защиты трудовых прав, к которым возможно прибегнуть для устранения возникающих нарушений во избежание возникновения индивидуального трудового спора (самозащита, обращение в контрольные и надзорные органы, защита профсоюзами). Основная задача органов федерального государственного надзора, профсоюзов и т.д., имеющих соответствующие полномочия, - предотвратить возникновение трудового спора, разрешить трудовое разногласие, не довести его до трудового спора. Процедуры внесудебных механизмов по разрешению назревающего конфликта наиболее оперативны и менее формализованы.

## 1.2. Виды процедур разрешения индивидуальных трудовых споров

Из положений ст. 381 ТК РФ следует, что возникновению индивидуального трудового спора предшествует нарушение прав, не соблюдение норм действующего законодательства, локальных нормативных актов, коллективного договора, условий трудового договора одной из сторон трудового правоотношения. Чаще всего инициатором индивидуального трудового спора является работник, как сторона наименее защищенная, в т.ч. и с экономической стороны.

В соответствие с ч. 2 ст. 45 Конституции РФ каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. О том же свидетельствует ч. 1 ст. 352 Трудового кодекса РФ. Таким образом, перечень способов защиты трудовых прав и свобод, закрепленный в ч. 2 ст. 352 Трудового кодекса РФ, не является исчерпывающим. Однако все эти способы предусмотрены для защиты прав именно работников. В свою очередь, у работодателя остается один единственный способ защиты своих прав, к которому он может прибегнуть – судебный порядок.

Согласно ст. 382 ТК РФ органами непосредственно осуществляющими рассмотрение индивидуальных трудовых споров являются суд и комиссия по трудовым спорам.

Таким образом, можно говорить о том, что в случае, если применение указанных в ст. 352 способов не оказало должного воздействия, а разногласия, возникшие между работником и работодателем, остались неурегулированными, возникшие разногласия становятся предметом рассмотрения КТС и суда.

Разрешение трудовых споров в судебном порядке - один из наиболее распространенных способов защиты трудовых прав работников. Споры между работодателем и работником, связанные с трудовыми отношениями, рассматриваются по правилам гражданского судопроизводства. В силу пункта 1 части 1 статьи 22 ГПК РФ и статей 382, 391 ТК РФ дела по спорам, возникшим из трудовых правоотношений, подведомственны судам общей юрисдикции.

Необходимо обратить внимание, что возможность обращения работника в суд ограничивается трехмесячным сроком, исчисляемым со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. По спорам, связанным с увольнением срок обращения в суд составляет один месяц, а по вопросам выплаты заработной платы – одни год

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть ИТС по существу. В качестве уважительных причин могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд (например, болезнь, нахождение в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи и другие причины).

Судебная защита нарушенных трудовых прав является наиболее эффективным и самым распространенным на практике способом защиты трудовых прав.

Конституционный Суд РФ в Определении от 13.10.2009 N 1320-О-О указал, что законодатель учитывает экономическую и организационную зависимость работника от работодателя (в распоряжении которого находится основной массив доказательств по делу), в силу чего устанавливает процессуальные гарантии защиты трудовых прав работников, без предоставления которых возможность реализации работником его процессуальных прав оставалась бы необеспеченной.[[9]](#footnote-9) К числу таких гарантий относится и освобождение работника от судебных расходов.

Сокращенный срок рассмотрения и разрешения дел о восстановлении на работе (дела о восстановлении на работе рассматриваются до истечения месяца, в то время, когда общий срок рассмотрения гражданского дела в районном суде составляет два месяца), возможность незамедлительного исполнения решения суда, позволяют работнику, как более слабой стороне трудового спора, оперативно добиться защиты своих прав.

Данный способ защиты доступен и работодателю. Так, в соответствии с ч. 2 ст. 392 ТК РФ работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации, в течение одного года со дня обнаружения причиненного вреда.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

- работника - о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;

- работодателя - о возмещении работником вреда, причиненного организации, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

- об отказе в приеме на работу;

- лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц;

- лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Решение суда может быть обращено к немедленному исполнению, что, к примеру, предоставляет работнику возможность приступить к работе на следующий день после вынесения такого решения о восстановлении в прежней должности.

И все же, стоит констатировать тот факт, что обращение в суд за разрешением индивидуального спора является конечной инстанцией. Судебное рассмотрение спора характеризуется не только окончательностью решения, но и невозможностью восстановления тех отношений трудового сотрудничества между работником и работодателем.

В большинстве случаев в судебном разбирательстве участвует не только представитель работодателя, которому поручено представление интересов последнего в суде, но иные сотрудники, выступающие в качестве свидетелей. В связи с чем, после восстановления на работе уволенного сотрудника, отношения в коллективе разрознены, и восстановленный работник фактически становится изгоем в данной организации, результатом чего в дальнейшем становится его увольнение по собственному желанию.

Обращение работодателя в суд также разрешит возникшие разногласия, но не сократит временные и финансовые затраты, а также окажет негативное влияние на его репутацию и авторитет среди сотрудников, партнеров.

С учетом изложенного, следует рассмотреть внесудебные способы урегулирования разногласий между сторонами трудовых отношений.

Так, в законодательной формулировке отражено то, что возникновению индивидуального трудового спора предшествуют переговоры сторон трудового правоотношения, т.е. необходимость урегулировать возникшие разногласия, что определено в понятии «индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работодателем и работником…».[[10]](#footnote-10)

О том, что необходимой стадией разрешения индивидуального разногласия между сторонами должны являться переговоры между ними, можно судить также из положений рекомендации Международной организации труда от 29 июня 1967 г. N 130 "О рассмотрении жалоб на предприятии с целью их разрешения", статей 235, 381, 385 ТК РФ. Подробно порядок ведения переговоров закреплен только в ст. 235 ТК РФ в целях урегулирования определенных разногласий: для возмещения ущерба, причиненного работодателем имуществу работника.

К примеру, в п.10 Рекомендации Международной организации труда от 29 июня 1967 г. N 130 "О рассмотрении жалоб на предприятии с целью их разрешения" указано, что на предприятии до начала разбирательства спора должны быть приняты попытки урегулировать жалобу путем прямых переговоров между работодателем и работником. [[11]](#footnote-11)

Переговоры могут проводиться как самой стороной спора, так и ее представителем. Интересы работника вправе представлять различные субъекты. В качестве представителя может выступать профсоюз, адвокат или иной уполномоченный на то представитель без юридического образования. Объем полномочий должен подтверждаться доверенностью. Представлять интересы работодателя может руководитель организации, работник кадровой службы и любой другой представитель работодателя, наделенный полномочиями принимать участие в переговорах с работниками и подписывать с ними соглашение по предмету разногласий.

К примеру, ст. 385 ТК РФ устанавливает правило, из которого следует, что индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС в случае, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем. Проведение переговоров может быть инициировано не только работником. Работодатель также вправе выступить с подобным предложением, осознавая нерентабельность ведение судебных тяжб с работниками. Переговоры сторон являются наиболее быстрым, эффективным и наименее затратным способом урегулирования возникших разногласий.

В науке трудового права часто сравнивают переговоры с таким способом защиты нарушенных прав как самозащита. Переговоры трактуются значительно шире нежели самозащита. С другой стороны результат самозащиты может быть расценен как более весомый.

Несомненно, выбор способа урегулирования разногласий зависит от самой ситуации, готовности сторон разрешить конфликт без участия государственных органов. По нашему мнению, переговоры работника и работодателя актуальны при любом развитие конфликтной ситуации. Эффективность таких переговоров во многом зависит от желания и умения сторон «слушать и слышать» друг друга. Для многих работодателей это возможность урегулировать конфликт мирным путем и не вынося конфликт за пределы организации в целях сохранения статуса компании. Полагаем, нецелесообразным пренебрегать использованием переговоров сторонами конфликта.

Однако, действующее законодательство не устанавливает ни порядка, ни сроков, в течение которых работодатель обязан дать ответ работнику и, наоборот, ни санкций на случай невыполнения этой обязанности.[[12]](#footnote-12) С одной стороны, не регламентированность указанных положений может осложнить процедуру проведения переговоров, с другой, дает сторонам определенную свободу и больше возможностей, поскольку последние не ограничены ни сроком ни порядком, в рамках которого стороны должны действовать.

Для разрешения конфликта между сторонами трудового правоотношения, последние могут в т.ч. прибегнуть к процедурам примирения и посредничества.

Примирение следует отличать от урегулирования спора с помощью посредника, не смотря на то, что целью урегулирование конфликта с привлечением посредника является примирение сторон на основе выработанного ими взаимоприемлимого решения. Примирение представляет собой процесс достижения согласия, т.е. возможность заключения примирительного акта. Примирение с участием посредника предполагает привлечение третьего независимого лица для обеспечения взаимодействия участников конфликта.

Чернышева Т.В. полагает, что примирение является необходимым средством добровольного улаживания конфликтов и способствует нахождению разумного баланса интересов работника и работодателя.[[13]](#footnote-13)

К процедуре посредничества при разрешении индивидуальных трудовых споров следует отнести процедуру медиации, т.е. переговоры сторон с привлечением третьего независимого лица.

Данный способ внесудебного урегулирования возникших разногласий относится к числу способов защиты трудовых прав как работника, так и работодателя, т.е. учитывает интересы обеих сторон.Работодатель нуждается в защите своих прав не меньше, чем работник.

Процесс медиации характеризуется тем, что именно стороны спора вырабатывают возможные варианты разрешения разногласия и заключают взаимоприемлемое соглашение по спору. По общему правилу медиатор не предлагает сторонам спора никаких готовых решений. Стороны сами должны найти решение. Медиатор лишь организует коммуникацию, т.е. организовывает и проводит переговоры сторон, помогает в выработке сторонами компромисса. Процедура и порядок проведения медиации регулируется положениями Федерального закона от 27.07.2010 N 193-ФЗ "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)".

В науке трудового права существует мнение о том, что медиация носит межотраслевой характер, тем самым требует ее комплексной регламентации. Появление норм, регулирующих данную процедуру в различных отраслях права позволило бы учитывать влияние характера спора на процедуру его регулирования.

Подробнее о развитие и применении данного способа урегулирования индивидуальных трудовых споров изложено в третьей главе настоящей работы.

Председатель Высшего Арбитражного Суда РФ А.А. Иванов высказал идею о том, что помимо процедуры медиации в России появится еще один альтернативный вариант урегулирования экономических споров, а именно институт судебного посредничества, суть которого будет состоять в том, что стороны спора могут получить консультацию у сотрудника аппарата суда, сотрудника, который занимается обобщением судебной практики относительно практики конкретного суда по аналогичным спорам.[[14]](#footnote-14) Предложенную конструкцию можно успешно применять и к трудовым спорам.

В качестве внесудебной процедуры урегулирования трудового спора можно рассматривать третейскую процедуру. Стороны могут передать право на принятие решения по существу спора третьему лицу, признав решение этого лица обязательным для исполнения. Таким образом, стороны добровольно уступают право на установление условий урегулирования конфликта лицу, не участвующему в таковом. Использование процедуры примирения стороны фактически обращаются к иной процедуре – третейской.

Стороны вправе выбрать любого гражданина и поручить ему принятие решения по сути конфликта. Гарантом успеха такой процедуры является доверие сторон к избранному лицу. Несомненно можно определить критерии, котором избранный гражданин должен соответствовать, к примеру, наличие полной гражданской дееспособности, этические характеристики. Стороны могут поручить урегулирование спора не только конкретному лицу, но и группе лиц или постоянно действующему органу.

Для обращения трудового спора к третейской процедуре необходимо взаимное согласие сторон, оформленного соответствующим соглашением. Стороны самостоятельно могут определить механизм третейского разбирательства.

Использование третейской процедуры для разрешения споров о праве не вызывает сомнений. Войтинский И.С. отмечал следующее, третейский суд может с успехом разрешать споры по поводу применения тарифного договора, но третейский суд не может не может упрочиться в качестве способа разрешения споров по поводу заключения, возобновления или дополнения тарифного договора.[[15]](#footnote-15)

Профессор В.И. Миронов одним из способов эффективного разрешения трудовых споров признает создание третейских судов. По его мнению, основное преимущество такого вида урегулирования трудового спора - его конфиденциальность. "Государственный суд является публичным, а суд третейский - независимый, частный". [[16]](#footnote-16)

При применении указанной процедуры закономерен вопрос о стоимости таковой и о том, как должны распределяться расходы на ее проведение между сторонами. Можно предположить, что стороны могут установить определенный порядок в соглашении, либо можно пойти по аналогии с судебным процессом и проводить данную процедуру за счет работодателя.

В качестве самостоятельно органа, осуществляющего разрешение ИТС, законодатель указывает комиссию по трудовым спорам.

КТС является общественным органом, но при этом наделенным государственно-властными полномочиями. Работник вправе обратиться в КТС в течении трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. При этом пропуск указанного срока не лишает работника права обратиться в КТС и заявить о восстановлении пропущенного срока.

В ТК РФ право на обращение в КТС закреплено только за одной стороной – работником. Из чего можно сделать вывод о том, что у работодателя такое право отсутствует. Более подробно, о формировании и деятельности КТС изложено в следующей главе настоящей работы.

# 2. КТС как орган внесудебного разрешения трудовых споров

## 2.1. Правовое положение Комиссии по трудовым спорам

Как указывалось ранее, специализированными органами, в чью компетенцию входит разрешение трудовых споров являются комиссия по трудовым спорам (далее, КТС) и суд.

Процедура рассмотрения индивидуального трудового спора КТС является досудебной процедурой, которая осуществляется внутри субъекта хозяйственной деятельности.

Комиссия по трудовым спорам представляет собой орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, создаваемый работниками и работодателем и функционирующий в пределах одного работодателя на основе принципов социального партнерства.[[17]](#footnote-17)

Сегодня отношение к комиссиям по трудовым спорам (далее - КТС) неоднозначное.

C одной стороны, КТС предлагается закрепить в законе в качестве обязательной инстанции рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Так, Т.А. Сошникова полагает «более правильным повысить роль комиссий по трудовым спорам, у которых давно уже накоплен определенный опыт в разрешении конфликтов между работником и работодателем». Для этого она предлагает возродить прежний порядок формирования КТС, согласно которому комиссии по трудовым спорам должны в обязательном порядке создаваться в организации или у индивидуального предпринимателя с числом работающих более 15 человек, одновременно трансформируя альтернативный досудебный порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в обязательный.[[18]](#footnote-18)

Тяжело согласиться с указанным мнением автора, поскольку, в основном, в состав КТС входят работники, которые едва ли обладают достаточными навыками и знаниями для вынесения правомочного решения, кроме того, в значительной степени подвержены значительному давлению со стороны работодателя. Введение обязательного же порядка организации КТС будет противоречить ее правовой природе, как органа социального партнерства и может в значительной степени ограничивать право граждан на судебную защиту.

Существует и иная точка зрения, авторы которой предлагают исключить существование комиссии как "изжившую себя" структуру, которая была актуальной исключительно для административно-командной системы управления.

Мнение о неэффективности работы КТС получило в настоящее время весьма широкое распространение.

Так, Е. Сафарова утверждает, что на практике «результаты работы КТС как основного органа по урегулированию индивидуальных трудовых споров редко бывают полезными: большинство решений КТС обжалуется недовольной таким решением стороной, что нивелирует всю идею о разгрузке судов и разрешении трудовых споров совместно представителями работодателя и работников».[[19]](#footnote-19)

КТС утрачивает свою актуальность, в т.ч. ввиду возрастающего недоверия работников к независимости и объективности ее работы. Многие положения, регламентирующие деятельность КТС слишком размыты и позволяют свободно трактовать закон.

Для выявления положительных и отрицательных сторон ее деятельности, необходимо проанализировать деятельность КТС на современном этапе развития нашего общества.

Итак, комиссия по трудовым спорам является постоянно действующим самостоятельным юрисдикционным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, ее решения не нуждаются в чьем-либо утверждении.

КЗоТ РСФСР 1971 г. утвердил КТС как «первоначальный» досудебный орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Действующее трудовое законодательство не устанавливает обязательность данной процедуры, однако вместе с тем предоставляет возможность работнику как основному инициатору трудового спора передать его на рассмотрение в досудебном порядке.

Работник согласно п. 2 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" вправе по своему усмотрению выбрать способ разрешения трудового спора и решить, обратиться ему в КТС или в суд.

Тем не менее, в соответствии с буквальным толкованием ч. 2 ст. 385 ТК РФ, прежде чем обратиться в КТС, работнику необходимо принять меры к урегулированию разногласий путем непосредственных переговоров с работодателем.

Однако КТС не может отказать работнику в рассмотрении трудового спора, если он обратился в комиссию, минуя стадию урегулирования разногласий путем переговоров. В Трудовом кодексе РФ нет норм, препятствующих этому.

Ст. 46 Конституции РФ гарантирует каждому право на судебную защиту и ТК РФ не содержит положений об обязательности предварительного внесудебного порядка разрешения трудовых споров КТС, лицо считающее, что его права нарушены, по собственному усмотрению выбирает способ разрешения индивидуального трудового спора и вправе либо первоначально обратиться в КТС (кроме дел, которые рассматриваются непосредственно судом), а в случае несогласия с ее решением – в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии, либо сразу обратиться в суд.

КТС рассматривает индивидуальные трудовые споры, возникающие в организации, за исключением споров, по которым ТК РФ и иными федеральными законами установлен иной порядок их рассмотрения.

Рассмотрение спора в КТС значительным образом отличается от процедуры примирения, поскольку такая процедура предполагает выработку согласованного решения самими сторонами спора.

 КТС же принимает решение вне зависимости от позиции сторон спора, фактически рассматривая дело по существу, чем напоминает судебную процедуру. Процедура примирения исключает вмешательство государственных органов или иных субъектов, заранее уполномоченных на разрешение трудовых споров. Третейская процедура и КТС также не являются идентичными способами разрешения спора. Третейская процедура исключает участие представителей работодателя и работника при разрешении спора и предполагает наличие соглашения между спорящими сторонами.

Определяя место КТС в системе способов урегулирования ИТС, невозможно точно определить является ли КТС органом досудебным либо внесудебным. Урегулирование спора во внесудебном порядке предполагает исключение обращения в органы судебной власти. Т.е. внесудебное разрешение споров используется вместо судебного способа разрешения спора и не является обязательным к использованию.

Досудебные способы разрешения споров характеризуются обязательностью их использования до обращения в суд. Однако, согласно нормам ТК РФ, обращение в КТС не является обязательным, поскольку работник вправе обратиться в суд минуя КТС. Кроме того, в организации может и не быть КТС, тем самым работник изначально лишен возможности применения данной процедуры. С учетом того, что КТС регламентирован законодателем как специальный орган, уполномоченный на рассмотрение трудовых споров, можно сделать вывод о том, что рассмотрение спора в КТС все же стоит отнести к досудебному способу урегулирования конфликтов.

## 2.2. Порядок создания КТС.

В связи с тем, что законом не предусмотрено положений, регламентирующих обязательное наличие в организации КТС, можно полагать, что данный орган, в случае его создания, действует на постоянной основе.

Порядок образования КТС можно условно разделить на несколько этапов:

1. Выдвижение инициативы по образованию КТС.
2. Определение численного состава КТС (осуществляется по соглашению между работниками и работодателем; количество членов должно быть четным).
3. Формирование персонального состава КТС (осуществляется работниками и работодателем самостоятельно).

В соответствии со ст. 384 ТК РФ комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя.

Создание такого органа – это право, а не обязанность коллектива работников и работодателя.

Решение работников о необходимости создания КТС оформляется либо протоколом общего собрания работников организации, либо решением профсоюзного органа, представляющего интересы большинства работников организации. От имени работодателя с требованием о создании КТС может выступить лицо, пользующееся правом приема и увольнения работников. Наличие решения работников организации о необходимости создания КТС является обязательным для представителей работодателя, которые должны назначить своих представителей в состав КТС.

В случае, если к моменту возникновения разногласий, в организации отсутствует КТС – лишается ли в данной ситуации работник законного права на рассмотрение трудового спора КТС? На практике, часто встречаются случаи, когда работник, являющийся одной из сторон возникшего конфликта требует от работодателя создания КТС.

**Судебная практика: «**Т. обратилась с письменным заявлением к главному врачу ГБУЗ НО "Бутурлинская ЦРБ" и, для сведения, председателю первичной организации в Бутурлинской ЦРБ о создании комиссии по трудовым спорам, в удовлетворении которого письмом руководителя N 361 от 17.04.2017 г. ей было отказано со ссылкой на отсутствие у работодателя обязанности по рассмотрению данного предложения, исходящего от лица, не являющегося представителем коллектива работников. Т. обратилась в суд к ГБУЗ НО "Бутурлинская ЦРБ" с иском, в обоснование требований указав, что является работником данного учреждения, с учетом численности работников которого является целесообразной деятельность комиссии по рассмотрению трудовых споров на постоянной основе, которая в данном лечебном учреждении отсутствует.

Апелляционным Определением Нижегородского областного суда от 22 августа 2017 г. по делу N 33-9494/2017 в удовлетворении заявленных требований отказано в полном объеме, Решение Бутурлинского районного суда Нижегородской области от 08 июня 2017 года оставлено без изменения.

При вынесении указанного выше судебного акта, судебная коллегия руководствовалась ст. 384 ТК РФ, положения которой не предполагают обращения отдельно взятого работника с заявлением о создании КТС. »[[20]](#footnote-20)

В соответствие с ч.2 ст. 384 ТК РФ работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей.

 «По смыслу данной нормы в предложении о создании КТС должны быть указаны общее число членов КТС и, соответственно, количество представителей, которое должна выделить сторона, получившая предложение».[[21]](#footnote-21) На законодательном уровне, отсутствуют ограничения по количественному составу КТС, что дает возможность сторонам высказать свои предложения об изменении количества своих представителей в КТС, и, соответственно, общего числа членов.

Срок, на который избираются, делегируются или назначаются члены КТС, также не регламентирован действующим законодательством РФ. Тем самым и работникам и работодателю, предоставлена возможность менять своих представителей в составе КТС без ограничений каким-либо сроком.

В силу положений ст. 384 ТК РФ порядок делегирования представителей работодателя и работников в состав КТС различается.

Представители работодателя назначаются в комиссию руководителем организации, работодателем – индивидуальным предпринимателем. Возможным документом, подтверждающим полномочия представителей работодателя может являться соответствующий Приказ (распоряжение) руководителя организации о назначении членов КТС. В данном случае обязательным будет являться ознакомление избранных работников с таким Приказом (распоряжением) под роспись. Действующее законодательство РФ не требует получения предварительного согласия от лиц, назначаемых в состав КТС. Таким образом, уклонение лица, назначенного в состав КТС, от участия в ее работе следует рассматривать как неисполнение соответствующего приказа работодателя со всеми вытекающими из данного факта последствиями.

Способы избрания представителей работников в КТС могут быть различными: либо избрание общим собранием (конференцией) работников, либо делегирование представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании работников.

В связи с тем, что законодательством не установлено соответствующей процедуры, порядок избрания представителей работников, а также утверждение их кандидатур, делегированных представительным органом работников (в частности процедура голосования, порядок учета количества голосов и т.д.) должны быть определены непосредственно самим общим собранием работников.

При этом соответствующие решения будут иметь юридическую силу лишь при условии, что общее собрание работников правомочно, т.е. имеется необходимый для принятия такого рода решений кворум. Как правило, общее собрание работников является правомочным, если на нем присутствует не менее половины от общего числа работников, а конференция работников считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов конференции.

Как правило, в состав КТС входят лица, состоящие в трудовых отношениях с работодателем, в хозяйственной сфере которого и создается КТС.

Однако было бы целесообразно допустить к участию к КТС в качестве представителей работников членов вышестоящего профессионального союза, а в числе представителей работодателя лиц, осуществляющих правовое обслуживание его деятельности (к примеру, работники юридических фирм).

На первом заседании КТС из ее состава избираются председатель, заместитель председателя и секретарь комиссии. Порядок их избрания не регламентирован действующим законодательством РФ.

В Апелляционном Определении Пермского краевого суда от 16 июня 2014 г. по делу N 33-5123, отказывая истцу в удовлетворении требования о признании незаконным состава КТС под председательством П., суд исходил из правомочий данного органа по разрешению трудовых споров самостоятельно избрать из своего состава председателя.[[22]](#footnote-22)

Помимо КТС всей организации на основание ст. 384 ТК РФ «по решению общего собрания работников комиссии по трудовым спорам могут быть образованы и в структурных подразделениях организации». Инициатива создания КТС в структурных подразделениях организации может исходить исключительно от работников. При этом создание КТС в структурных подразделениях организации возможно независимо от наличия КТС в организации в целом. Такие комиссии также должны состоять из равного количества представителей работников и работодателей. Представители работодателя в КТС структурного подразделения могут быть назначены приказом руководителя организации или по его поручению руководителем структурного подразделения, в котором создается КТС. Представители работников в состав КТС структурного подразделения избираются общим собранием работников данного подразделения.

В комиссии по трудовым спорам структурных подразделений организации могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.

КТС организации не является вышестоящей инстанцией по отношению к КТС структурного подразделения.

Положениями ст. 171 ТК РФ членам КТС предоставляется свободное от работы время для участия в работе комиссии, а также сохраняется средний заработок.

В соответствии с ч. 4 ст. 384 ТК РФ КТС организации должна иметь собственную печать. КТС структурного подразделения может не иметь собственной печати.

Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем. Данное правило распространяется и на КТС структурных подразделений. В связи с чем, члены КТС вправе требовать от полномочных представителей работодателя обеспечения деятельности КТС, в т.ч., изготовления печати, предоставления помещений для проведения заседаний, выделения бумаги и иных принадлежностей, необходимых для осуществления деятельности комиссии. Невыполнение данной обязанности является нарушением трудового законодательства, за совершение которого полномочные представители работодателя могут быть привлечены к установленным законом мерам ответственности. Кроме этого, председатель КТС, ее секретарь могут обратиться с иском к работодателю об обеспечении деятельности КТС необходимыми средствами и помещением.

С учетом изложенного, можно сделать вывод о том, что порядок создания КТС имеет общее регулирование и не имеет подробной регламентации в нормах действующего Трудового законодательства. В науке трудового права существует мнение о том, что необходимо создать типовой регламент для унификации деятельности КТС.

В настоящее время нормы, регулирующие деятельность КТС в организации могут быть регламентированы положениями Коллективного договора либо такого локального нормативного акта, как «Положение о комиссии по трудовым спорам.

По нашему мнению, нормы, регламентирующие порядок создания КТС следовало бы дополнить положениями, позволяющими включать в состав КТС не только сотрудников организации, но и лиц, находящихся в меньшей зависимости от работодателя, а также обладающими специальными знаниями, к примеру, адвокатов или сотрудников других организаций. Тем самым, в значительной степени повысилась бы независимость КТС и доверие работников к работе данного органа. С другой стороны, предоставление такой возможности может повлечь за собой дополнительные затраты, связанные с выплатами и компенсациями тем лицам, членам КТС, не являющимся сотрудниками организации, а также изменится сама правовая природа такого институту как КТС.

## 2.3. Подведомственность индивидуальных трудовых споров КТС.

Из легального определения (ст. 381 ТК РФ) под трудовым спором также признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

В соответствии с ч. 1 ст. 385 ТК РФ к подведомственности комиссии по трудовым спорам (КТС) отнесены те споры, которые возникают между конкретным работодателем и его работником. Таким образом, можно сделать вывод о том, что споры, возникающие между работодателем и бывшим работником либо кандидатом на ту или иную должность, не могут быть переданы на рассмотрение в КТС.

Однако на практике, возможность обращения в КТС связана с предметом трудового спора, а не со статусом «работника» или «бывшего работника».

**Судебная практика:** « П. обратился с заявлением в комиссию по трудовым спорам (далее - КТС), созданную у ответчика с требованием разрешить возникший индивидуальный трудовой спор и признать нарушенным его право на получение информации об условиях, на которых заключался трудовой договор с работодателе. Заявление КТС рассмотрено не было. В качестве одного из основных доводов Работодатель указывал на прекращение трудовых отношений с работником и наличие у последнего возможности обратиться в суд за защитой своих прав.

Выводы суда: Согласно положениям ч. 2 ст. 381 ТК РФ, индивидуальным трудовым спором признается также спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем (сторонами не оспаривался тот факт, что истец и ответчик расторгли трудовой договор на момент обращения истца к ответчику с заявлениями о предоставлении документов, связанных с работой и с последующим заявлением в КТС с просьбой о разрешении спора, связанного с отказом ответчика выдать документы и ознакомить с их оригиналами). Из компетенции КТС изъяты не все категории индивидуальных трудовых споров, возникающих между работодателем и бывшим работником (трудовые отношения с которым прекращены), а только отдельные категории споров, прямо указанные в ст. 391 Трудового кодекса Российской Федерации (о восстановлении на работе, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника и т.д.). Заявленные истцом требования (о предоставлении документов, связанных с работой) с учетом содержания ст. 391 ТК РФ, независимо от того, что трудовые отношения между истцом и ответчиком были прекращены 12.02.2013, а с заявлением в действующую у ответчика КТС истец обратился только 16.12.2013, подлежали рассмотрению в КТС.»[[23]](#footnote-23)

Рассмотрение трудового спора в КТС представляет собой самостоятельный способ разрешения индивидуального трудового спора.

КТС не является первым и обязательным этапом рассмотрения индивидуального спора, в отличие от действовавшей ранее редакции КЗоТ 1971г., из ст. 204 которого следовало: « Комиссия по трудовым спорам является первичным органом по рассмотрению трудовых споров, возникающих на предприятиях, учреждениях, организациях (подразделениях), за исключением споров, по которым настоящим Кодексом и другими законодательными актами установлен иной порядок их рассмотрения.»[[24]](#footnote-24)

 Работник, согласно п. 2 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", вправе по своему усмотрению выбрать способ разрешения трудового спора и решить, обратиться ему в КТС или в суд.

Тем не менее, положениями ст. 385, 391 ТК РФ установлено, что к исключительной подведомственности суда отнесены следующие индивидуальные трудовые споры: 1) о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате времени вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы; 2) о возмещении работником вреда, причиненного организации, за исключением установленных федеральным законом случаев привлечения работника к материальной ответственности по решению работодателя; 3) об отказе в приеме на работу; 4) по заявлениям лиц, работающих по трудовому договору у работодателей физических лиц; 5) по заявлениям лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

В качестве примеров тех правовых споров, которые могут быть рассмотрены КТС, можно привести следующие: о причинах невыполнения норм выработки, об обеспечении работодателем нормальных условий для работы; по вопросам оплаты труда при простое и браке продукции; об оплате сверхурочных работ и работ в ночное время, компенсации за работу в выходные и праздничные дни, о возврате денежных сумм, удержанных из заработной платы работника (если работник не согласен с вычетом или его размером, трудовой спор по его заявлению рассматривается КТС); о наложении дисциплинарных взысканий (кроме споров об увольнении работников за нарушение трудовой дисциплины). В КТС рассматриваются споры, связанные с наложением дисциплинарных взысканий по правилам внутреннего трудового распорядка (кроме заявлений некоторых категорий работников).

К примеру, Апелляционным Определением Санкт-Петербургского Городского суда от 4 июля 2013 г. N 33-9738/2013 решение КТС, признавшее нарушением прав работника включение в трудовой договор условий об оплате труда, не соответствующих требованиям трудового законодательства, и постановившее произвести выплату заработной платы в ее денежном выражении, было признано принятым в пределах полномочий КТС, установленных статьей 385 ТК РФ и по своему содержанию не противоречившим требованиям статьи 388 ТК РФ и примененным комиссией нормам трудового законодательства.[[25]](#footnote-25)

КТС вправе рассматривать не только индивидуальные трудовые споры о праве, но и индивидуальные трудовые споры об интересах. Разрешение индивидуальных трудовых споров об интересах возможно исключительно посредством достижения соглашения между спорящими сторонами.[[26]](#footnote-26) При обращении работника в КТС за разрешением трудового спора, к примеру, об установлении или изменении индивидуальных условий труда, комиссия не вправе отказать в приеме заявления, однако вынуждена будет отказать в удовлетворении заявленных требований работника.

С учетом изложенного, можно сделать вывод о том, что компетенция судов и КТС различна.

## 2.4. Порядок рассмотрения трудовых споров КТС

Необходимым условием рассмотрения индивидуального трудового спора КТС является обращение работника с письменным заявлением о наличии трудового спора лично или через своего представителя, в случае если последним не удалось урегулировать разногласия при непосредственных переговорах с работодателем. При этом форма такого заявления не установлена.

Для обращения в КТС установлен трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Пропуск данного срока не означает, что заявление работника не будет принято и спор не подлежит рассмотрению. Если срок пропущен по уважительным причинам, КТС может его восстановить и разрешить спор по существу.

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в пункте 5 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", в качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи).[[27]](#footnote-27)

Указанные выше разъяснения Пленума Верховного суда РФ могут также применяться и в отношении обращений в КТС. Однако, уважительность причин пропуска срока оценивается самой комиссией на ее заседании. Бремя доказывания возлагается на работника.

Срок исчисляется в календарных днях, включая выходные и нерабочие праздничные дни, и течет со следующего дня со дня возникновения права требования, т.е. когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Из положений ст. 14 ТК РФ следует, что срок, исчисляемый месяцами, истекает в соответствующее число последнего месяца. Количество календарных дней в месяце значения не имеет.

Если по спору между этими же сторонами о том же предмете и по тем же основаниям имеется вступившее в законную силу решение КТС или другого полномочного органа, заявление к рассмотрению не принимается.[[28]](#footnote-28)

Действующее трудовое законодательство обязывает осуществить регистрацию заявления работника. Для этой цели в КТС заводится специальный журнал, в котором секретарь комиссии производит соответствующие записи. При этом сам порядок регистрации заявлений КТС законодательством не установлен, и может быть регламентирован на локальном уровне.

Индивидуальный трудовой спор может быть также перенесен в суд для рассмотрения и по такому основанию, как несоблюдение сроков разрешения спора в КТС. Если КТС в установленный 10-дневный срок со дня поступления заявления не рассмотрела спор, заинтересованный работник вправе обратиться для его рассмотрения непосредственно в суд (ч.1 ст. 390 ТК РФ). Данная позиция подтверждается и Верховным Судом РФ в Постановлении от 17.03.2004г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового Кодекса Российской Федерации».

**Судебная практика: «** П. обратился с заявлением в комиссию по трудовым спорам (далее - КТС), созданную у ответчика с требованием разрешить возникший индивидуальный трудовой спор и признать нарушенным его право на получение информации об условиях, на которых заключался трудовой договор с работодателе. Заявление КТС рассмотрено не было, ввиду того, что на момент обращения истца с заявлением в КТС, деятельность КТС была приостановлена по объективным причинам "в части приема заявлений по индивидуальным трудовым спорам; рассмотрения ранее принятых заявлений" в связи с увольнением одного из членов КТС и в связи с "большой загруженностью членов комиссии по основной производственной деятельности, и отсутствием кворума на заседаниях комиссии для принятия решений, временно, до избрания нового состава комиссии по трудовым спорам", что подтверждается представленным в материалы дела протоколом расширенного заседания КТС.

Судебная коллегия отмечает, что при возникновении обстоятельств, указанных в данном протоколе, ответчику следовало руководствоваться положениями ст. 384 Трудового кодекса Российской Федерации, а комиссии - положениями ст. ст. 387, 388 указанного Кодекса, которые не предусматривают правовой возможности (правовых оснований и правового механизма) временного приостановления деятельности КТС. Временное приостановление деятельности КТС, указанное в протоколе расширенного заседания КТС от 22.10.2013 по сути являлось отказом созданной у ответчика и не ликвидированной (не прекратившей деятельность) КТС от приема и рассмотрения поступающих заявлений в сроки и в порядке, предусмотренные ст. 387, 388 Трудового кодекса Российской Федерации, что является нарушением как вышеуказанных нормативных положений, так и права работников (бывших работников) на рассмотрение индивидуальных трудовых споров КТС, предусмотренного ч. 1 ст. 21, ст. 381 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с чем вывод суда первой инстанции о признании незаконным бездействия ответчика, выразившегося в неразрешении заявления истца в КТС, является верным.» (Апелляционное Определение Свердловского областного суда

от 7 августа 2014 г. по делу N 33-10709/2014).[[29]](#footnote-29)

Рассмотрение индивидуального трудового спора КТС включает в себя следующие стадии:

1. подготовка дела к рассмотрению
2. рассмотрение дела в заседании КТС
3. принятие решения КТС.

Проведение подготовки дела к рассмотрению в заседании КТС не предусмотрено действующим законодательством, однако данная стадия является необходимой ввиду того, что в состав КТС входят лица, не обладающие достаточными правовыми знаниями.

В ходе данного этапа КТС уточняет фактические обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения дела. При необходимости истребует дополнительные материалы у сторон спора. Определяет возможную потребность в вызове свидетелей и приглашении специалистов, осуществляет иные процедурные действия. Как правило, подготовкой дела к рассмотрению занимаются председатель КТС совместно с секретарем.

При этом следует заблаговременно обеспечить членов КТС, а также работодателя всеми материалами дела для ознакомления.

Срок рассмотрения заявления в КТС, составляющий 10 календарных дней со дня подачи работником заявления, включает в себя и проведение подготовки к рассмотрению, соответственно данный этап должен быть проведен максимально оперативно. Нарушение сроков рассмотрения заявлений в КТС не может влечь для работника неблагоприятных последствий, поскольку нахождение заявления работника в КТС прерывает течение сроков исковой давности.

По завершении данного этапа, назначается дата и время заседания КТС, с учетом времени, необходимого для ознакомления с материалами дела всех членов КТС и работодателя, а также для извещения сторон спора и иных лиц, участвующих в заседании.

Заявление работника, принятое КТС должно быть рассмотрено в течение десяти календарных дней, что является гарантией быстрейшего восстановления нарушенного права. Заседания должны назначаться с таким расчетом, чтобы как работник таки вызванные участники процесса могли присутствовать на заседании в нерабочее для них время.[[30]](#footnote-30)

Рассмотрение дела:

Рассмотрение дела КТС возможно только при наличии кворума. Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работника, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

При этом закон не требует присутствия и участия в голосовании при принятии итогового решения равного количества членов КТС и от работников и от работодателя.

Соответственно, если в состав КТС входит 6 членов - по три от каждой из сторон, то при явке на заседание 3 членов, представляющих работодателя и 2-х от работников, заседание КТС будет правомочным, хотя и распределение голосов при принятии решения, а равно и его содержание будут вполне предсказуемы.

Статьей 206 КЗоТ 1971г. закреплялась правомочность заседания КТС при присутствии не менее половины избранных в ее состав членов, а численность и состав КТС определялись общим собранием работников.

КТС – паритетный орган, включающий представителей работников и работодателей, т.е. по своей природе предназначен для осуществления примирения сторон, поиска компромиссных решений. Но при этом необходимо и принятие решений на паритетных началах, путем соглашения представителей работников и работодателей, как это было ранее в КЗоТ 1971 г.[[31]](#footnote-31)

Трудовой кодекс РФ не предусматривает возможность отвода членов КТС, но и не запрещает его. Таким образом, существует допустимость отвода членов КТС по ходатайству работника, его представителя, или представителя работодателя, заявленному до начала рассмотрения дела. При этом соответствующее решение принимается членами КТС с учетом требования ч. 5 ст. 387 ТК РФ и оформляется протоколом заседания КТС.[[32]](#footnote-32)

В соответствии с ч.2 ст. 387 ТК РФ спор рассматривается при условии явки на заседание КТС работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя, либо при наличие письменного заявления работника с просьбой рассмотреть дело в его отсутствие.

**Судебная практика: «**ФИО1 обратился в суд к ООО <...>, Комиссии по трудовым спорам ООО <...> о признании незаконными приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности и решения комиссии по трудовым спорам. ФИО1 полагал, что комиссией был нарушен порядок рассмотрения его заявления, так как он был лишен возможности присутствовать на заседании на протяжении всего времени разбирательства, он не может быть уверен, что члены комиссии надлежащим образом изучили соответствующие документы, что и привело к неверным выводам.

Выводы судебной коллегии: «Также судом первой инстанции обоснованно признано незаконным решение комиссии по трудовым спорам ООО <...> по результатам рассмотрения заявления ФИО1 по оспариванию приказа N-к от ДД.ММ.ГГГГ, поскольку документацию комиссия изучала до заслушивания ФИО1, в его же отсутствие был заслушан ФИО7, следовательно, КТС был нарушен порядок рассмотрения заявления ФИО1 установленный законом.

Данные обстоятельства привели к тому, что комиссией были учтены не все существенные обстоятельства дела, в виду чего были сделаны неверные выводы о правомерности привлечения ФИО1 к дисциплинарной ответственности.» Так, в связи с нарушением указанного выше порядка, а именно ввиду заслушивания показаний свидетеля по делу в отсутствие самого заявителя, решение КТС по трудовому спору было признано незаконным апелляционным Определением Кемеровского Областного суда от 29 июня 2012 г. N 33-6272**.** [[33]](#footnote-33)

В случае неявки работника или его представителя на заседание КТС рассмотрение трудового спора откладывается. В случае повторной неявки в заседание без уважительных причин, КТС может вынести решение о снятие вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах установленного срока обращения в КТС.

Cрок повторного рассмотрения спора в КТС исчисляется с момента подачи второго заявления, но с учетом трехмесячного срока, установленного законом для обращения в КТС.

При наличии уважительных причин, по которым работник не смог явиться на заседание КТС, представив при этом соответствующие доказательства, заседание должно быть отложено. Однако для соблюдения установленного законом срока рассмотрения заявления, КТС вправе рассмотреть спор в отсутствие работника, а если работник настаивает на рассмотрение спора с его участием – отложить рассмотрение заявления до минования обстоятельств, препятствующих работнику присутствовать на заседании.

Закон не предусматривает освобождение работника от исполнения своих трудовых обязанностей в связи с необходимостью явки на заседание КТС. Таким образом, неявка работника на заседание КТС вследствие исполнения им своих трудовых обязанностей также признается уважительной причиной. В противном случае не исключена возможность злоупотреблений со стороны работодателя.

Неявка на заседание КТС представителя работодателя, надлежащим образом извещенном о времени и месте заседания, не препятствует рассмотрению спора.

Поскольку законом не определен порядок проведения заседания КТС, его целесообразно определить в локальном положении о КТС.

Порядок может быть следующим:

1. открытие заседания (объявление, какой спор подлежит рассмотрению и состава КТС);
2. проверка явки сторон, участвующих в рассмотрении дела;
3. разъяснение сторонам и другим лицам, участвующим в споре, их прав
4. разрешение ходатайств;
5. рассмотрение спора по существу.

На заседание КТС ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии (ч. 6 ст.387 ТК РФ). В протоколе фиксируется ход заседания, в том числе и выступления сторон и иных лиц, участвующих в заседании, а также заявленные ходатайства и принятые по ним решения КТС. Стороны спора вправе знакомиться с протоколом заседания КТС и высказывать свои замечания по нему.

 Исходя из аналогии гражданского процессуального законодательства, работник вправе в любое время отозвать свое заявление из КТС, не смотря на то, что законом это не регламентировано. Однако повторное обращение с тем же заявлением следует признать недопустимым в целях исключения злоупотреблений со стороны работника, о чем последнему должны быть даны соответствующие разъяснения. Сам по себе отзыв заявления является основанием для прекращения его рассмотрения КТС.

Принятие решения:

В соответствие с ч.1 ст. 388 ТК РФ принятие решения КТС осуществляется путем тайного голосования.

**Судебная практика:** Р. обратился в суд с исковым заявлением к ООО "З." о признании решения КТС <...> от <...> и приказа <...> от <...> "О наложении дисциплинарного взыскания и уменьшении заработной платы" незаконными, взыскании заработной платы за <...>, в сумме <...> и компенсации морального вреда в размере <...>.

В исковом заявлении истец указал на нарушение порядка принятия членами комиссии решения.

В судебном заседании факт принятия решения членами комиссии открытым голосованием подтвержден показаниями свидетелей Х. и А.

Выводы суда: Исковые требования в части признания незаконными решения комиссии по трудовым спорам и ……удовлетворены, поскольку факт принятия решения членами комиссии открытым голосованием подтвержден показаниями свидетелей, а в силу ч. 1 ст. 388 Трудового кодекса РФ комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. (Определение Иркутского областного суда от 10.03.2011 по делу N 33-1888/11).[[34]](#footnote-34)

Решение считается принятым, если за него проголосовало простое большинство присутствующих на заседании членов комиссии, в данной части порядок принятия решения КТС совпадает с положениями КЗоТ 1971г.

 Такое правило принятия решения свидетельствует о том, что члены КТС участвуют в ее работе в личном составе, не являясь представителем стороны, назначившей их в состав комиссии, что, однако, противоречит социально-партнерским принципам формирования КТС и не позволяет говорить о том, что участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров в полной мере рассматривается законодателем в качестве одной из форм социального партнерства, хотя это и декларируется в ст. 27 ТК РФ.[[35]](#footnote-35)

При равенстве голосов решение считается непринятым, и в этом случае работник вправе перенести рассмотрение трудового спора в суд.

Нормы КЗоТ (1971г.) в отличие от положений действующего ТК РФ, предусматривали обязанность члена комиссии, не согласного с решением большинства, подписать протокол заседания, но с правом изложить в нем свое особое мнение.

Ч.2 ст. 388 ТК РФ содержит обязательные требования к содержанию решения КТС. Так, в решении КТС указываются:

1. наименование организации или фамилия, имя, отчество работодателя – индивидуального предпринимателя, наименование структурного подразделения, фамилия, имя, отчество, должность, специальность обратившегося в комиссию работника.

2. даты обращения в КТС и рассмотрения спора, существо спора;

3. фамилии, имена, отчества членов КТС и иных лиц, присутствовавших на заседании;

4. существо решения и его обоснование

5. результат голосования.

Закон не предусматривает оглашения решения КТС на заседании с вызовом сторон. Объявление решения КТС осуществляется путем вручения работнику и работодателю копий решения КТС подписанных председателем КТС и заверенных печатью комиссии, в течение трех дней со дня принятия решения. Исходя из имеющейся судебной практики, соблюдение данного положения в ряде случаев доказывает информированность работодателя о состоявшемся решении КТС. К примеру, Ростовским Областным судом по делу N 33-15304/2014 вынесено апелляционное Определение, которым решение КТС было признано законным в связи с тем, что имелась запись в журнале и подпись представителя работодателя, что подтверждало информированность последнего о наличие КТС и вынесенном решении.[[36]](#footnote-36)

Само же решение должно быть мотивированным, основанным на материалах дела и принятым в соответствие с законом, иным нормативно-правовым актом.

Принятое КТС решение может быть обжаловано в суд работником или работодателем в течение десятидневного срока со дня вручения им копии решения.

Решение КТС по индивидуальным трудовым спорам подлежит исполнению работодателем в трехдневный срок по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование, кроме решений о восстановлении на прежней работе работника, переведенного на другую работу, которые подлежат немедленному исполнению.

В случае неисполнения решения КТС в установленный срок, комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Удостоверение не выдается, если одна из сторон обратились в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд. Работник вправе обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения КТС. В случае пропуска данного срока по уважительным причинам КТС вправе его восстановить.

Удостоверение, выданное КТС при неисполнении решения комиссии, предъявляется работником судебному приставу не позднее 3-хмесячного срока со дня получения этого удостоверения. Судебный пристав приводит решение КТС в исполнение в принудительном порядке. Если работником пропущен трехмесячный срок по уважительным причинам, КТС, выдавшая удостоверение, может восстановить указанный срок.

Таким образом, законодатель предусмотрел возможность принудительного исполнения решений КТС, в отличие от процедуры медиации.

# Глава 3. Процедура медиации при разрешении трудовых споров.

## 3.1. Медиация как институт права (основные понятия).

Одним из институтов внесудебного разрешения индивидуальных трудовых споров и иных гражданско-правовых споров является институт медиации, наименее известный в сравнении с комиссией по трудовым спорам.

Медиация (от лат. mediatio) - посредничество. Под медиацией можно понимать технологию переговорного процесса, когда усилия его участников организуются и координируются независимым посредником, "нейтральным третьим лицом, не обладающим полномочиями по разрешению спора".[[37]](#footnote-37)

Понятие медиации появилось в Российском праве в 2011 году с введения в действие принятого 27.07.2010 Федерального закона № 193-ФЗ "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)" (далее - Закон № 193-ФЗ). Одновременно был принят Федеральный закон от 27.07.2010 № 194-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)". Последний изменил гражданское процессуальное законодательство, в частности предоставив судьям право отложить рассмотрение спора на срок до 60 дней для проведения сторонами процедуры медиации, а также обязал судей разъяснять сторонам право на разрешение спора посредством медиации.

Официальное понятие процедуры медиации дано в статье 2 ФЗ "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)". Под медиацией понимается способ урегулирования спора при содействии медиатора (независимого лица, привлекаемого сторонами в качестве посредника в урегулировании спора для содействия в выработке сторонами решения по существу спора) на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимовыгодного решения. Посредник, используя определенную методику, профессиональный опыт, специальные знания, психологические приемы, оказывает сторонам содействие в ведении переговоров и способствует достижению между ними взаимоприемлемого соглашения.

Появление медиации как нового процессуального правового института предоставило возможность использования новой процедуры урегулирования споров как до начала судебного разбирательства, так и в судебном процессе.

Так, Липецкий областной суд в своем Апелляционном определении от 24.06.2015 по делу N 33-1491/2015 указал следующее: «Довод ответчика о том, что при наличии медиативного соглашения истица не вправе была обращаться в суд, нашел отражение в решении суда и отвергнут обоснованно, правильно учтены положения Федерального закона от 27.07.2010 года N 193-ФЗ "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)", что в случае, если стороны заключили соглашение о применении процедуры медиации и в течение оговоренного для ее проведения срока обязались не обращаться в суд для разрешения спора, который возник или может возникнуть между сторонами, суд признает силу этого обязательства до тех пор, пока условия этого обязательства не будут выполнены, за исключением случая, если одной из сторон необходимо, по ее мнению, защитить свои права (п. 2 ст. 4), наличие соглашения о применении процедуры медиации, равно как и наличие соглашения о проведении процедуры медиации и связанное с ним непосредственное проведение этой процедуры, не является препятствием для обращения в суд, если иное не предусмотрено федеральными законами (п. 3 ст. 7), процедура медиации прекращается в связи со следующими обстоятельствами: 1) заключение сторонами медиативного соглашения - со дня подписания такого соглашения... (п. 1 ст. 14). Кроме того, медиативное соглашение сторон было досудебным, его условия не утверждались судом в качестве мирового соглашения, при этих обстоятельствах подлежало исполнению на условиях принципов добровольности и добросовестности сторон (п. 2 ст. 12 вышеуказанного закона о медиации). Истица подтвердила нарушение своих прав, между сторонами возник спор о правах и компенсациях, спор разрешен судом по существу.»[[38]](#footnote-38)

Часто в научных трудах медиацию разделяют на два вида: 1) частная медиация, которая выступает как самостоятельный вид профессиональной деятельности по урегулированию правовых споров; 2) интегрированная медиация, являющаяся составной частью деятельности юрисдикционных органов (судов, нотариата, судебных приставов-исполнителей и т.д.). Выделение данных видов медиации имеет большое практическое значение, так как является основанием для дифференциации подходов в правовом регулировании.

Частную модель медиации принято закреплять в отдельных законодательных актах, в которых регламентируются общие положения о медиации как альтернативной процедуре, раскрываются принципы, устанавливаются правовые гарантии института медиации, определяются требования, предъявляемые к медиаторам и организациям, оказывающим помощь в урегулировании споров посредством медиации. К примеру, такие специальные законы приняты в Австрии, Словении, США и других странах.

Поскольку интегрированная медиация рассматривается как одна из дополнительных профессиональных компетентностей лиц, реализующих юрисдикционную деятельность, то правовое регулирование интегрированной медиации осуществляется в рамках отраслевого законодательства, которое регламентирует деятельность того или иного юрисдикционного органа.

Так в зарубежных странах создаются специализированные государственные организации и органы, осуществляющие урегулирование споров, вытекающих из трудовых отношений, в том числе участвующие в процедурах примирения и посредничества. В Великобритании примирительные процедуры с участием посредника при урегулировании индивидуальных трудовых споров являются обязательными: любая жалоба, поданная в Трудовой трибунал, регистрируется и автоматически направляется в Службу консультации, примирения и арбитража, и только если спор не может быть разрешен с помощью примирительной процедуры, дело направляется обратно в Трудовой трибунал. В странах же континентальной Европы медиация, к примеру, по трудовым спорам применяется реже, что связано с развитой эффективной системой трудовой юстиции. [[39]](#footnote-39)

Следует отметить, что определение, которое дано законодателем, отражает ключевые особенности процедуры медиации:

1. Медиация - внесудебный способ разрешения спора с использованием неюрисдикционного механизма защиты прав и интересов сторон, направленный на примирение сторон путем принятия ими компромиссного решения.

2. Стороны конфликта самостоятельно определяют медиатора, который будет вести процедуру. Такая особенность медиации направлена на создание между сторонами спора и посредником доверительных отношений.

3. Методом проведения процедуры медиации является переговорный процесс.

4. Результатом медиации является добровольное соглашение сторон, основанное на взаимных уступках и компромиссе.

Законом определены границы применения процедуры медиации, а именно, данный способ урегулирования конфликтов, применяется к спорам, возникающим из гражданских правоотношений, в том числе в связи с осуществлением предпринимательской и иной экономической деятельности, а также по спорам, возникающим из трудовых и семейных правоотношений.

Закон все же содержит следующую оговорку о том, правовой спор, возникающий из гражданских, трудовых или семейных правоотношений, не подлежит урегулированию с применением процедуры медиации, если такой спор затрагивает права и законные интересы третьих лиц, не участвующих в процедуре медиации.

Однако, если правовая конструкция содержит в себе потенциальную возможность участия нескольких субъектов, то и к урегулированию спора должны привлекаться все потенциальные участники спорного правоотношения.

Спор, возникающий из гражданских, трудовых, семейных правоотношений, также не подлежит урегулированию с применением процедуры медиации, если таким спором затрагиваются публичные интересы.

В юридической науке под публичным интересом предлагается понимать государственный и общественный интересы, когда Российская Федерация, субъекты Российской Федерации, органы государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления участвуют в правоотношениях как публично-правовые образования.[[40]](#footnote-40) Таким образом, речь возможно идет о том, что в случае если спор между сторонами затрагивает интересы указанных публичных образований, а также касается прав неопределенного круга лиц, то такой спор не может быть урегулирован в рамках процедуры медиации.

Законодатель дополнительно выделяет, что нормы данного Закона не применяются к отношениям, связанным с оказанием судьей или третейским судьей в ходе судебного или третейского разбирательства содействия примирению сторон.

18.01.2018г. Пленумом Верховного суда РФ издано Постановление №1«О внесении в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проект федерального закона "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием примирительных процедур"».

В указанном законопроекте рассматривается возможность применять примирительные процедуры, в том числе медиацию, и по делам, рассматриваемым в порядке административного судопроизводства судами общей юрисдикции или арбитражными судами. «В связи с этим сферу действия Закона о медиации предлагается расширить, включив в нее споры, возникающие из административных и иных публичных правоотношений, в том числе в связи с осуществлением предпринимательской и иной экономической деятельности. Такой подход будет способствовать нахождению сторонами взаимоприемлемого результата урегулирования спора либо (при его недостижении) сближению позиций сторон в том числе и по спорам, где одной из сторон является государственный орган, орган местного самоуправления.»[[41]](#footnote-41)

Итак, говоря о медиации – как о новом развивающемся институте мирного урегулирования конфликта в РФ, необходимо выделить основные принципы, на которых он базируется, а также условия его реализации. Законодатель в качестве таковых указывает следующие: процедура медиации проводится при взаимном волеизъявлении сторон на основе принципов добровольности, конфиденциальности, сотрудничества и равноправия сторон, беспристрастности и независимости медиатора.

Соблюдение указанных принципов должно обуславливать и результативность проведения процедуры медиации.

Принцип добровольности проявляется в следующем: 1) начало медиации осуществляется исключительно на основе взаимной договоренности сторон, 2) продолжение медиации зависит исключительно от волеизъявления сторон, каждая из которых в любой момент вправе прекратить примирительную процедуру, 3) в результате процедуры медиации, урегулирование возникшего конфликта осуществляется путем выработки приемлемых для сторон условий медиативного соглашения, что способствует его добровольному исполнению.

Принцип равноправия сторон в данном случае стандартно означает, что ни одна из сторон не имеет преимуществ по отношению к другой стороне, стороны имеют равные возможности на совершение всех процедурных действий.

Стороны имеют равные возможности в выборе медиатора и определении условий проведения примирительной процедуры, в ходе проведения медиации обе стороны имеют равное право высказывать свои позиции, задавать вопросы, определять темы для переговоров, участвовать в выработке соглашения. Каждая из сторон имеет равное право на индивидуальную беседу с медиатором.

Принцип конфиденциальности предполагает, что факт проведения процедуры медиации, а также сведения и документы (в том числе устная информация), используемые при проведении медиации, не подлежат раскрытию, если иное не установлено соглашением сторон. При этом, конфиденциальность действует не только в отношении третьих лиц, но и по отношению к спорящим сторонам. Медиатор не может разглашать сведения, ставшие ему известными при проведении процедуры, в том числе полученные им от одной из сторон, без полученного на то в установленном порядке согласия стороны, предоставившей такую информацию.

Нейтральность медиатора, его независимость и беспристрастность, отсутствие личной заинтересованности в результате разрешения спора направлена на создание доверительных отношений между спорящими сторонами и непосредственно с «посредником».

Медиатор не является участником спорных правоотношений, ввиду чего, действия последнего не должны быть направлены на любое вмешательство в процедуру с содержательной точки зрения. Медиатор не вправе наравне со сторонами выдвигать темы для обсуждения, формировать повестку переговоров, определять условия использования информации, участвовать в выработке условий соглашения. Роль медиатора заключается в управлении переговорным процессом.

Процедура медиации может проводиться как одним медиатором, так и группой медиаторов. Право определять количественный состав медиаторов принадлежит сторонам, а также организациям, осуществляющим деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации.

В качестве медиатора может выступать только физическое лицо. К физическим лицам в первую очередь следует отнести граждан Российской Федерации.

Настоящий Закон ничего не говорит о возможности выполнять функции медиатора иностранным гражданином или лицом без гражданства. Можно предположить, что указанные физические лица могут быть медиаторами при условии их законного нахождения на территории РФ и соответствия предъявляемым настоящим Законом требованиям.

Согласно Закону о медиации деятельность медиатора может осуществляться как на профессиональной, так и на непрофессиональной основе. Выполнять функции медиатора на непрофессиональной основе могут лица, достигшие 18 лет, обладающие полной дееспособностью и не имеющие судимости. Профессиональными медиаторами могут быть лица, достигшие 25 лет, имеющие высшее профессиональное образование и прошедшие курс обучения по программе подготовки медиаторов, утвержденной в порядке, установленном Правительством РФ.

В ноябре 2017г. на рассмотрение Государственной Думы был внесен Законопроект №323209-7 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях совершенствования медиативной практики». В данном Законопроекте было предложено установить возможность осуществлять деятельность медиатора исключительно на профессиональной основе.

Кроме того,  положениями ч. 3 ст. 16 Закона о медиации установлено ограничение, связанное с тем, что непрофессиональный медиатор не может участвовать в рассмотрении спора, переданного на рассмотрение суда или третейского суда. Требования к профессиональным медиаторам определены Законом о медиации и соответствующим Профессиональным стандартом, утвержденным Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 15 декабря 2014 г. N 1041н.

Соглашением сторон или правилами, утвержденными организацией, обеспечивающей проведение процедуры медиации, могут устанавливаться дополнительные требования к медиатору (ч. 7 ст. 15 Закона о медиации).

Закон о медиации запрещает осуществлять посредническую деятельность при процедуре медиации лицам, замещающим государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, должности государственной гражданской службы, должности муниципальной службы, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Условием для проведения процедуры медиации является формальное обозначение готовности спорящих сторон к сотрудничеству.

Статья 8 Федерального закона "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)" предусматривает два вида соглашений, которые заключаются в целях проведения медиации: "соглашение о применении процедуры медиации" и "соглашение о проведении процедуры медиации".

Соглашение о применении медиации - заключается с целью обозначения намерений использовать медиацию в случае возникновения конфликта.

К таким соглашениям закон устанавливает следующие требования:

- заключается сторонами - субъектами спорных правоотношений;

- письменная форма. ( соглашение может быть составлено в виде отдельного документа либо в виде медиативной оговорки, включенной в текст договора);

- может быть заключено до возникновения спора, когда стороны обязуются в будущем при возникновении спора использовать процедуру медиации для его урегулирования. При этом в Законе отсутствует прямой запрет на заключение такого соглашения после возникновения правового спора.

- предусматривает взаимные обязательства сторон об урегулировании с применением процедуры медиации споров, которые возникли или могут возникнуть в будущем, в связи с реализацией прав, исполнением обязанностей в рамках конкретного правоотношения.

Под таким соглашением, понимается в т.ч. и медиативная оговорка, обозначающая намерения сторон.

В зарубежной практике, соглашения о применении процедуры медиации рассматриваются как документы, содержащие обязательства сторон об обязательном досудебном порядке урегулирования правового спора. И если одна из сторон обращается в суд, минуя процедуру медиации, суд отказывает в осуществлении правосудия до тех пор, пока сторона не представит доказательств соблюдения такого порядка или не докажет, что существуют объективные данные, свидетельствующие о необходимости получения скорейшей судебной защиты.

Соглашение о проведении процедуры медиации заключается после того, как стороны убедились в намерениях урегулировать конкретный спор путем медиации, в письменной форме. В отличие от соглашения о применении процедуры медиации, в рамках которого стороны принимают обязательство на будущее об урегулировании правового спора в рамках процедуры медиации, в соглашении о проведении процедуры медиации стороны определяют условия проведения медиации по урегулированию уже существующего спора. В этом соглашении выражается волеизъявление сторон об урегулировании существующего правового спора в рамках процедуры медиации с участием конкретного медиатора, в определенные участниками процедуры медиации сроки, по согласованным правилам.

C момента заключения соглашения о проведении процедуры медиации приостанавливается течение сроков исковой давности, а судебное разбирательство, третейское разбирательство может быть отложено.

Далее, говоря об основных понятиях процедуры медиации и определяя ее как институт права, необходимо указать на медиативное соглашение, как результат, достигнутый при проведении данной процедуры. Законодатель определяет медиативное соглашение как соглашение, достигнутое сторонами в результате применения процедуры медиации к спору или спорам, к отдельным разногласиям по спору и заключенное в письменной форме.

В связи с тем, что процедура медиации предполагает урегулирование спора исходя из интересов сторон, медиативное соглашение может выходить за предмет первоначальных требований и может быть лишь косвенно связано со спорным правоотношением.

Сторонами такого соглашения являются стороны спорного правоотношения. Медиатор (медиаторы) или организация, осуществляющая деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации, субъектами медиативного соглашения не являются. Такое соглашение содержит лишь сведения о медиаторе (медиаторах), проводившем процедуру медиации.

В соглашении оговаривается, что оно достигнуто по результатам проведения процедуры медиации, а также указываются сведения о предмете спора.

Условия медиативного соглашения подлежат тщательной проработке медиатором на предмет их соответствия интересам сторон, с учетом возможности их исполнения, сроков и места исполнения обязательств, возможных последствий неисполнения обязательств.

Из положений ст. 12 Закона следует, что медиативное соглашение по возникшему из гражданских правоотношений спору, достигнутое сторонами в результате процедуры медиации, проведенной без передачи спора на рассмотрение суда или третейского суда, представляет собой гражданско-правовую сделку, направленную на установление, изменение или прекращение прав и обязанностей сторон.

Законодатель устанавливает, что к такой сделке могут применяться правила гражданского законодательства об отступном, о новации, о прощении долга, о зачете встречного однородного требования, о возмещении вреда.

«В этом смысле можно положительно оценивать диспозитивность нормы ч. 4 ст. 12 Федерального закона N 193-ФЗ, в соответствии с которой к медиативному соглашению по возникшему из гражданских правоотношений спору могут (но не должны) применяться правила гражданского законодательства об отступном, новации, прощении долга, зачете встречного однородного требования, возмещении вреда. Пределы свободы сторон при заключении медиативного соглашения могут ограничиваться лишь императивными нормами права (что особенно актуально при проведении примирительных процедур по спорам из семейных, трудовых, публичных правоотношений), но не существующими типичными правовыми конструкциями».[[42]](#footnote-42)

Судебная практика: « Истец Ю. обратилась в суд с иском к ответчику М. о расторжении медиативного соглашения, взыскании денежных средств, указав в обоснование требований, что 13.03.2010 стороны заключили договор займа, в соответствии с которым истец передала ответчику в долг \*\*\* руб. сроком возврата не позднее 01.01.2012. Впоследствии, 08.02.2013 стороны заключили медиативное соглашение, по которому ответчик взял на себя обязательство выплатить истцу денежные средства в размере \*\*\* руб. путем ежемесячных выплат, но не менее чем по \*\*\* руб.; действие расписки М. от 13.03.2010 прекратилось, ввиду подписания сторонами медиативного соглашения (п. 5.9 медиативного соглашения, подписанного сторонами). Полагая, что первоначальное обязательство заменено медиативным соглашением, т.е. имеет место новация долга, истец просила суд взыскать с ответчика денежные средства, которые последний не возвращает, несмотря на принятые по медиативному соглашению обязательства. При этом, в связи с существенным нарушением ответчиком обязательств истец в досудебном порядке обратилась к М. с требованием о досрочном расторжении медиативного соглашения и возврате долга, которое оставлено М. без удовлетворения. Выводы судебной коллегии: В соответствии с ч. 4 ст. 12 приведенного Федерального закона от 27.07.2010 N 193-ФЗ, - медиативное соглашение по возникшему из гражданских правоотношений спору, достигнутое сторонами в результате процедуры медиации, проведенной без передачи спора на рассмотрение суда или третейского суда, представляет собой гражданско-правовую сделку, направленную на установление, изменение или прекращение прав и обязанностей сторон. К такой сделке могут применяться правила гражданского законодательства об отступном, о новации, о прощении долга, о зачете встречного однородного требования, о возмещении вреда. Защита прав, нарушенных в результате неисполнения или ненадлежащего исполнения такого медиативного соглашения, осуществляется способами, предусмотренными гражданским законодательством.

При таких обстоятельствах, принимая во внимание положения ст. ст. 414, 421, 818 ГК РФ, коллегия согласилась с выводами суда первой инстанции о том, что между сторонами имело место подписание гражданско-правовой сделки о новации долга.»[[43]](#footnote-43)

В случае проведения процедуры медиации после передачи спора на рассмотрение суда или третейского суда медиативное соглашение может быть утверждено судом или третейским судом в качестве мирового соглашения.

## 3.2. Порядок проведения процедуры медиации.

С учетом особенностей процедуры медиации, ее можно проводить:

* во внесудебном и досудебном порядке, т.е. для мирного урегулирования возникшего правового спора и во избежание обращения в органы судебной власти или же, к примеру, при наличии медиативной оговорки;
* в рамках судебного процесса, поскольку у сторон есть право прибегнуть к процедуре медиации на любой стадии судебного процесса.

Возможность урегулировать спор путем проведения процедуры медиации может быть предусмотрена письменным обязательством либо же инициирована предложением одной из сторон.

Предложение о проведении процедуры медиации может быть сделано одной из сторон в письменной форме. При этом, в случае, если в течение 30 дней со дня направления такого предложения или в течение иного указанного в предложении разумного срока не получено согласие другой стороны на применение процедуры медиации, такое предложение считается отклоненным. Таким образом, законодатель определил срок принятия решения сторонами о применении данной процедуры.

Такое предложение может быть сделано по просьбе одной из сторон медиатором или организацией, обеспечивающей проведение процедуры медиации, поскольку не всегда конфликтующие стороны готовы идти на контакт друг с другом.

При наличии заключенного между сторонами соглашения о применении процедуры медиации (медиативной оговорки), суд или третейский суд признает силу этого обязательства до тех пор, пока условия этого обязательства не будут выполнены, за исключением случая, если одной из сторон необходимо, по ее мнению, защитить свои права.

Необходимо учитывать требования к содержанию медиативной оговорки. Судебная практика: « Общество с ограниченной ответственностью "Фордевинд" обратилось в Арбитражный суд Ростовской области с иском к обществу с ограниченной ответственностью "Монтажник" о взыскании неосновательного обогащения в сумме 397 170 рублей 29 копеек и процентов за пользование чужими денежными средствами в сумме 24 210 рублей 82 копейки (с учетом уточнений первоначально заявленных требований, произведенных в порядке статьи 49 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации). Решением Арбитражного суда Ростовской области от 03 октября 2013 года исковые требования удовлетворены. Не согласившись с принятым судебным актом, ответчик обжаловал его в порядке, предусмотренном главой 34 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации, просил решение отменить и оставить исковое заявление без рассмотрения. В обоснование жалобы апеллянт указал, что истец не только уклонился от обязательной процедуры медиации до обращения в суд, но и проигнорировал требование пункта 8.8 контракта о разрешении спора путем переговоров до судебного разбирательства. Выводы судебной коллегии: В соответствии с пунктом 8.8 контракта N 1 от 04.05.2012 стороны соглашаются принять все разумные меры для урегулирования любых споров, разногласий, противоречий и претензий, возникших из контракта или в связи с ним, путем переговоров. Если сторонам не удается достичь договоренности, стороны обязуются рассмотреть возможность урегулирования спора с привлечением посредника.

В соответствии с пунктом 5 статьи 2 Федерального закона от 27.07.2010 N 193-ФЗ "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)" для того, чтобы спор хозяйствующих субъектов решался с участием медиатора, стороны должны в письменном виде заключить специальное соглашение о применении процедуры медиации, либо включить такое положение в текст договора (медиативная оговорка).

В силу статьи 8 указанного закона такая оговорка должна содержать сведения о предмете спора, о медиаторе, медиаторах или организации, осуществляющей деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации, о порядке проведения процедуры медиации, об условиях участия сторон в расходах, связанных с проведением процедуры медиации, о сроках проведения процедуры медиации.

Как обосновано указал суд первой инстанции, содержащаяся в пункте 8.8. контракта ссылка на возможное урегулирование спора с привлечение посредника, вышеперечисленных условий не содержит и не может рассматриваться в качестве медиативной оговорки.»[[44]](#footnote-44)

Согласно части 2 статьи 4 Закона если спор передан на рассмотрение суда или третейского суда, стороны могут применять процедуру медиации в любой момент до принятия решения по спору соответствующим судом или третейским судом. Отложение рассмотрения дела в суде определяется процессуальным законодательством.

В силу части 1 статьи 169 ГПК РФ и частей 1 и 2 статьи 13 Закона суд может отложить разбирательство дела на срок, не превышающий 60 дней, по ходатайству обеих сторон в случае принятия ими решения о проведении процедуры медиации. В исключительных случаях в связи со сложностью разрешаемого спора и с согласия медиатора отложение дела судом допускается на срок проведения процедуры медиации до 180 дней.

Положениями ст. 7 ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» определен период, с которого начинается проведение процедуры медиации – со дня, когда стороны заключили соглашение о проведении данной процедуры.

Процедуру медиации можно разделить на три последовательных этапа:

* подготовка к медиации
* медиационная сессия
* контрольно-аналитическая стадия.

Подготовка к медиации представляет собой ряд последовательных действий, направленных на организацию процедуры медиации. Предложение второй стороне провести процедуру медиации, которое описывалось ранее также необходимо включить в данную стадию.

Следующим шагом подготовительной части медиации является выбор медиатора, который может осуществляться либо непосредственно по взаимному согласию сторон, либо организацией, которая вправе рекомендовать или даже назначить медиатора, если стороны обратились к ней с такой просьбой.

Медиатор может взять самоотвод, сообщив сторонам или организации об обстоятельствах, которые могут повлиять на его независимость и беспристрастность. В свою очередь, стороны также вправе осуществить отвод и замену медиатора, к примеру, при наличие обстоятельств, свидетельствующих о нарушении базовых принципов и требований к самой процедуре медиации и к личности медиатора.

В завершении стадии подготовки, если есть все необходимые условия для проведения медиации, в том числе получено согласие обеих сторон, медиатор со сторонами заключают соглашение о проведении медиации.

Такое соглашение заключается между сторонами в письменной форме и содержит указание о предмете спора, медиаторе, медиаторах или об организации, осуществляющей деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации, о порядке проведения процедуры медиации, об участии сторон в расходах, связанных с проведением процедуры и о сроках ее проведения.

Таким образом, подготовительная стадия включает в себя юридический и организационный аспект

По мнению Апостоловой Н.Н. подготовительная часть процедуры медиации является неоправданно и необоснованно громоздкой. Процесс загружен излишними формальностями.[[45]](#footnote-45)

Таким образом, с момента заключения соглашения о проведении процедуры медиации начинается следующий этап - медиационная сессия. Стадия медиационной сессии представляет собой совокупность процедурных действий, направленных на выработку взаимовыгодного соглашения и, таким образом, на урегулирование спора. Этап переговоров и выработки соглашения является основным, и складывается из определенного соглашением количества встреч медиатора со сторонами на протяжении срока действия соглашения. При первой встрече медиатор осуществляет знакомство со сторонами правового спора, разъясняет порядок проведения процедуры медиации, правила ее проведения, выяснение позиции сторон и определяет вопросы, подлежащие обсуждению. Медиатор вправе проводить индивидуальные встречи с каждой из сторон. Затем сторонам и медиатору предстоит обсудить те предложения, которые возникли у сторон входе индивидуальных встреч, на предмет их соответствия потребностям сторон. Достигнутые договоренности оформляются в письменным виде в некий проект медиативного соглашения. Такие договоренности подлежит оценивать на предмет их реалистичности и возможности исполнения. Смысл такого соглашения должен быть понятен сторонам.

Контрольно-аналитическая стадия представляет собой совокупность процедурных действий медиатора, направленных на осуществление контроля над исполнением медиативного соглашения, а также осуществление анализа проведенной процедуры, подведение итогов таковой.

Медиатор подводит итоги своей работы и согласовывает со сторонами их дальнейшие действия. В случае, если не все вопросы урегулированы, рассматривается возможность проведения повторной сессии. В тех же случаях, когда после проведенных переговоров, медиатору понятно, что дальнейшее проведение процедуры нецелесообразно, он вправе направить сторонам заявление с предложением прекратить процедуру. Аналогичным образом вправе поступить и стороны конфликта.

По результатам успешно проведенной медиации стороны заключают медиативное соглашение, которое является основание прекращения процедуры медиации. На основании с абз. 7 ст. 2 Закона о медиации под медиативном соглашением следует понимать соглашение, достигнутое сторонами, в результате применения процедуры медиации к спору или спорам, к отдельным разногласиям и заключенное в письменной форме. Такое соглашение должно содержать сведения о сторонах, о предмете спора, о проведенной процедуре медиации, о медиаторе, согласованные сторонами обязательства, условия и сроки их выполнения.

Результатом заключения медиативного соглашения является:

а) признания соглашения в качестве мирового соглашения;

б) признание в качестве гражданско-правовой сделки.

В первом случае такое соглашение утверждается судом или третейским судом в качестве мирового соглашения в соответствии с процессуальным законодательством. Во втором случае законодатель рассматривает медиативное соглашение как обычную гражданско-правовую сделку, направленную на установление, изменение или прекращение прав и обязанностей сторон.

Изучив основные принципы и понятия процедуры медиации как альтернативного способа разрешения конфликтов, необходимо рассмотреть вопрос о том, насколько данная процедура применима при разрешении индивидуальных трудовых споров.

## 3.3. Особенности правового регулирования проведения процедуры медиации в сфере трудовых отношений.

Процедура медиации может применяться к спорам, возникающим из трудовых правоотношений, за исключением коллективных трудовых споров, а также трудовых споров в случае, если они затрагивают или могут затронуть права и законные интересы третьих лиц, не участвующих в процедуре медиации, или публичные интересы.

Однако до настоящего времени в положения Трудового кодекса РФ не внесены соответствующие поправки, предусматривающие специальные положения о применения процедуры медиации для разрешения трудовых споров.

Как указывается в ТК РФ, каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Действующим трудовым законодательством предусмотрен ряд досудебных процедур, которые имеют некое сходство с процедурой медиации, и целью которых также является урегулирование или разрешение спора.

В частности, рассмотрение трудового спора примирительной комиссией с участием посредника в трудовом арбитраже (ст. ст. 401 - 408 ТК РФ). Природа трудового арбитража и процедура его создания основаны на добровольном соглашении сторон. Создание трудового арбитража является обязательным лишь в одном случае, когда в организациях законом запрещено или ограничено проведение забастовок

С другой стороны согласно ст. 403 ТК РФ рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется только по соглашению сторон, кандидатура посредника также согласовывается сторонами, как и кандидатура медиатора. Посредник, как и медиатор, не разрешает коллективный трудовой спор и не принимает по нему решение, главной его функцией является оказание помощи сторонам в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию коллективного трудового спора на основе конструктивного диалога. Завершается рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника принятием самими сторонами согласованного решения в письменной форме.

Кандидатура посредника может быть рекомендована сторонам государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров (ч. 2 ст. 403 ТК РФ), а кандидатура медиатора может быть предложена организацией, осуществляющей деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации при соответствующем обращении. По срокам проведения данные процедуры также значительно отличаются.

Совершенно справедливо замечание С.И. Калашниковой, которая утверждает, что «следовало бы говорить не о запрете на проведение медиации по коллективным трудовым спорам, а о том, что отношения, связанные с применением примирительной процедуры по данной категории дел, не входят в предмет регулирования Федерального закона N 193-ФЗ».[[46]](#footnote-46)

Говоря об инициировании урегулирования спора при помощи медиатора, с предложением о проведении процедуры медиации может выступить как работник, так и работодатель.

Что касается соглашения о применении процедуры медиации (медиативной оговорки), возможно ли заключение такого между работником или работодателем? Законом предусмотрены определенные требования к содержанию такой оговорки. Полагаю, что включение в трудовой договор медиативной оговорки возможно в т.ч. и в целях информирования работника о готовности работодателя разрешать трудовые споры посредством медиации.

Особенно целесообразно включать такие медиативные оговорки в трудовые договоры с ключевыми сотрудниками, лицами, выполняющими функции единоличного исполнительного органа, бухгалтерами. Если компания приходит к выводу о целесообразности внедрения медиативных способов урегулирования возникающих с работниками разногласий, можно заключить с сотрудниками дополнительные соглашения к трудовому договору, содержащими медиативную оговорку.

Действующим законодательством не предусмотрен какой-либо специальный порядок выдвижения соответствующего предложения о применении процедуры медиации сторонами трудового спора.

Соглашение о проведении процедуры медиации не имеет никаких особенностей по отношению к индивидуальным трудовым спорам. Стоит только упомянуть о сроке такого соглашения с учетом сокращенных сроков обращения в КТС и в суд за защитой нарушенных трудовых прав. А также необходимо определить момент заключения такого соглашения, после или до рассмотрения спора КТС?

В соответствие с трудовым законодательством для разрешения индивидуальных трудовых споров необходимо соблюсти предварительный переговорный способ разрешения возникших разногласий. Согласно ч. 2 ст. 385 ТК РФ индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам (далее - КТС), если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем. Таким образом, трудовое законодательство предусматривает необходимость и возможность проведения переговоров между сторонами спора и достижения компромисса.

По мнению Грабовского И.А. проведение процедуры медиации по индивидуальным трудовым спорам до обращения в КТС или суд является естественным процессом согласно ч. 2 ст. 385 Трудового кодекса РФ, которая редко применяется на практике и фактически не действует.[[47]](#footnote-47)С учетом положений ст. 385 ТК РФ, вероятно, процедура медиации должна быть проведена до обращения в КТС.

С другой стороны, принимая во внимание возможность применения медиации на любой стадии судебного процесса, логичным было бы предусмотреть возможность применения данной примирительной процедуры и при рассмотрении спора в КТС и предоставить возможность КТС отложить рассмотрение трудового спора в случае, если стороны договорились применить процедуру медиации.

Также, следует предусмотреть возможность приостановления течение срока для обращение в КТС в случае, если сторона примут решение прибегнуть к помощи медиатора.

24 ноября 2017г. в Государственную Думу Российской Федерации на рассмотрение был внесен Проект Федерального Закона № 323191-7, предусматривающий соответствующие поправки в действующее законодательство РФ.

Так, указанный законопроект предусматривал возможность приостановление срока для обращения в КТС и в суд для рассмотрения индивидуального трудового спора. В проекте указаны два случая приостановления срока: «с момента, когда заключено соглашение о проведении медиации, до дня ее прекращения; со дня, когда направлено предложение обратиться к медиации, до момента истечения срока для ответа. »[[48]](#footnote-48)

Согласно статье 8 Директивы N 2008/52/ЕС Европейского парламента и Совета Европейского Союза "О некоторых аспектах посредничества (медиации) в гражданских и коммерческих делах" «Государства-члены должны гарантировать, что стороны, которые выбирают посредничество, пытаясь уладить спор, впоследствии не имели бы препятствий начать судебное разбирательство или арбитражное разбирательство относительно этого же спора вследствие истечения сроков давности во время процесса посредничества.»[[49]](#footnote-49)

С учетом изложенного, внесение таких поправок на наш взгляд является целесообразным и соответствующим нормам международного права.

Головина С.Ю. полагает, что также следует закрепить правило об утверждении КТС медиативного соглашения, заключенного сторонами.[[50]](#footnote-50)

Как указывалось ранее, процедура медиации при положительном ее результате завершается заключением медиативного соглашения.

Согласно п. 4 ст. 12 Закона о медиации, медиативное соглашение по возникшему из гражданских правоотношений спору, достигнутое в результате процедуры медиации, проведенной без передачи спора на рассмотрение суда, представляет собой гражданско-правовую сделку, направленную на установление, изменение или прекращение прав и обязанностей сторон. Защита прав, нарушенных в результате неисполнения или ненадлежащего исполнения такого медиативного соглашения, осуществляется способами, предусмотренными гражданским законодательством.

 В силу ч. 1 ст. 2 ГК РФ гражданское законодательство регулирует имущественные и личные неимущественные отношения, основанные на равенстве, автономии воли и имущественной самостоятельности участников, а трудовые отношения «характеризуются подчинением работника хозяйской власти работодателя».[[51]](#footnote-51)

По мнению Е.Ю. Забрамной, процедура медиации применима лишь к участникам гражданско-правовых отношений, что «подтверждает и норма Закона о том, что медиативное соглашение, достигнутое сторонами в результате процедуры медиации, представляет собой гражданско-правовую сделку».[[52]](#footnote-52)

Однако, медиативное соглашение, заключенное между сторонами трудового договора, к примеру, можно рассматривать как разновидность индивидуального соглашения в сфере действия норм трудового права, с помощью которого осуществляется индивидуально-договорное регулирование трудовых и иных непосредственно с ними связанных отношений.

В трудовых правоотношениях медиативное соглашение может заменить дополнительное соглашение к трудовому договору, если спор возник по поводу изменения определенных сторонами условий трудового договора (ст. 72 ТК РФ). В иных случаях, например, если спор касается прекращения трудового договора, подобный способ оформления договоренности не подходит. Следовательно, в ТК РФ необходимо определить статус медиативного соглашения, заключенного по трудовому спору, и последствия неисполнения сторонами такового. В свою очередь, медиативное соглашение – компромиссное решение двух сторон, которое не дает никаких гарантий сторонам в том, что будет исполнено каждой из них.

Так, возникает вопрос о том, насколько сторонам выгодно применять медиацию для урегулирования конфликта?

Действующее законодательство РФ содержит определенные льготы для работников при обращении в суд, в т.ч. по уплате соответствующей государственной пошлины. Процедура же медиации является платной. Таким образом, пренебрежение процедурой медиации со стороны работника может быть вызвано финансовыми затратами и отсутствием каких-либо гарантий соблюдения со стороны работодателя достигнутых договоренностей, за исключением случая, когда медиативное соглашение заключается сторонами в ходе судебного разбирательства и утверждается судом в качестве мирового соглашения по делу.

Внесение поправок в действующее законодательство РФ в части возложения обязанности по оплате процедуры медиации на работодателя, как более сильную сторону, нарушило бы основные принципы данного правового института, в т.ч. принцип равноправия сторон.

Разрешение трудового спора в КТС и судебных органах несет в себе больше формальностей, нежели процедура медиации. В отличие от КТС, задачей медиации является урегулирование конфликта и достижение компромисса между сторонами. КТС разрешает спор о праве в силу ст. ст. 381, 382, 385 ТК РФ, и исполнение ее решений в настоящее время обеспечивается принудительной силой государства (ст. 389 ТК РФ). Медиатор не решает спор о праве, а лишь приводит стороны к соглашению - это более адекватный бизнес-подход.[[53]](#footnote-53)

Как указывалось выше, возможность обращения в КТС или суд ограничена определенными сроками. Нормы трудового кодекса не содержат в себе положений о том, что в случае применения процедуры медиации, течение указанных сроков приостанавливается. Можно предположить, что боязнь пропуска данных сроков также может стать причиной, по которой работник может избегать примирительной процедуры.

Головиной С.Ю. представляется обоснованным сокращение сроков проведения процедуры медиации по сравнению с установленными ст. 13 Закона о медиации с учетом укороченных сроков, установленных ТК РФ, для обращения в КТС и суд.

В то же время, несомненным преимуществом процедуры медиации является срок ее проведение в соотношении со сроком рассмотрения спора в суде.

Использование медиации в сфере труда имеет свои особенности. Для того чтобы в России медиация в трудовых отношениях внедрялась успешно, нужно учитывать данные особенности и анализировать накопленный другими странами опыт. К примеру, в США, Германии и Франции к трудовым относятся не только споры, признаваемые таковыми российским трудовым законодательством, но и конфликты на работе, возникающие между отдельными сотрудниками. Речь в данном случае идет о психологическом преследовании одного работника со стороны другого или нескольких работников.[[54]](#footnote-54) Конфликты, возникающие между отдельными работниками, нередко приводят к отрицательным последствиям, а привлечение медиатора даст возможность работникам продолжать трудиться в коллективе.

Работодатель стороной такого конфликта может и не являться, однако он несомненно заинтересован в его разрешении. Для разрешения такого спора следует закрепить на законодательном уровне возможность работодателя инициировать проведение процедуры медиации.

Общая статистика разрешения споров с участием медиатора свидетельствует о неэффективности применения данного правового института.

Так, за период с 2011 по 2017 год примирительные процедуры с участием медиаторов использовались при рассмотрении крайне незначительного количества дел (при рассмотрении всего лишь около 0,008 процентов дел судами общей юрисдикции и при рассмотрении около 0,002 процентов дел арбитражными судами).[[55]](#footnote-55)

Как показывает практика, случаи обращения сторон трудовых споров в к процедуре медиации крайне редки, а само применение медиации пока не дает прогнозируемого эффекта.

В рамках проведения ежегодного изучения использования медиации в качестве альтернативной процедуры урегулирования споров и практики применения Федерального закона от 27 июля 2010 г. N 193-ФЗ "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)" Верховным Судом Российской Федерации изучена представленная судами общей юрисдикции и арбитражными судами информация за 2015 год.

В 2015 году судами общей юрисдикции по первой инстанции было рассмотрено с вынесением решения (судебного приказа) 15 819 942 гражданских дел и дел, возникающих из публичных правоотношений.

Путем проведения медиации спор был урегулирован в 1 115 делах (0,007% от числа рассмотренных), из которых в 916 делах на основе медиативного соглашения было утверждено мировое соглашение.

При этом, из них, трудовые споры:

- о восстановлении на работе (15), в том числе в связи с увольнением по инициативе работодателя (статьи 71, 81 Трудового кодекса Российской Федерации) (8);

- об оплате труда (24), в том числе о взыскании невыплаченной заработной платы, других выплат (и компенсации за задержку их выплаты) (21);

- о возмещении ущерба, причиненного при исполнении трудовых обязанностей (6), в том числе по искам работодателей (4);

- другие, возникающие из трудовых правоотношений (14).

В 2014 году спор с помощью медиации был урегулирован в 1329 делах (0,01% от числа рассмотренных).[[56]](#footnote-56)

В 2017 г. на рассмотрение в судах общей юрисдикции находилось 581 451 дел, возникающих из трудовых отношений. Из указанного количества дел, всего 89 были урегулированы путем проведения процедуры медиации. Учитывая то, что судьями при проведении со сторонами беседы в ходе подготовки дела к судебному разбирательству (пункт 5 часть 1 статьи 150 ГПК РФ) либо в подготовительной части судебного заседания (статья 172 ГПК РФ), разъясняется их право на урегулирование спора путем медиации, в том числе с последующим заключением мирового соглашения, указанная выше статистика все же свидетельствует о непопулярности процедуры медиации, в т.ч. в силу малой известности данной процедуры.

Возможно, в случае, дополнения Трудового кодекса РФ нормами, регламентирующими порядок процедуры медиации по отношению к трудовым спорам, процедура медиации стала бы наиболее часто использоваться для разрешения индивидуальных трудовых споров.

Верховный суд в справке «О практике применения Федерального Закона «Об Альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» от 06.06.2012г. в качестве основных причин редкого применения процедуры медиации выделяет следующие: «новизна процедуры, высокая степень конфликтности отношений участников спора, отсутствие навыков и традиций по ведению переговоров и т.д. Стороны соглашаются пройти процедуру медиации в исключительных случаях, после того, как судьями в судебных заседаниях затрачивается значительное время на разъяснение сущности процедуры медиации и ее преимуществ. »[[57]](#footnote-57)

Кроме того, необходимо учитывать особенности таких субъектов как работодатель и работник. Между ними изначально нет равенства, т.к. работодатель все же занимает доминирующее положение. Таким образом, требуется создание особых методик и техник для проведения процедуры медиации с учетом данных особенностей.

# Заключение.

В настоящей работе рассмотрены способы внесудебного урегулирования трудового спора, которые могут использоваться конфликтующими сторонами для оперативного и менее затратного разрешения спора.

Проведение переговоров конфликтующими сторонами прямо предусмотрено ТК РФ. Однако в действующем трудовом законодательстве отсутствует регламентация порядка, сроков проведения, а также ответственности сторон в случае их уклонения от проведения данной процедуры. По нашему мнению, поскольку данная процедура является внесудебной и не является обязательной, регламентация ответственности за уклонение от ее проведения – не требуется. Кроме того, установление конкретных сроков и порядка проведения существенно ограничит ту свободу действий, которые могут быть использованы сторонами при проведении переговоров.

КТС как орган непосредственного урегулирования трудового спора, на наш взгляд утратил то первоначальное значение органа, создаваемого на паритетных началах. Такой вывод можно сделать из сравнительного анализа положений КЗоТ 1971г. и действующего ТК РФ. Однако при этом, нельзя согласиться с мнением существующим в науке трудового права о том, что необходимо сделать данную процедуру обязательной, что нарушило бы положения ст. 46 Конституции РФ и в значительной степени ограничило бы право граждан на судебную защиту.

Полагаем, что действующее законодательство следует дополнить нормами, позволяющими создавать КТС для разрешения конкретного спора. В таком случае рассмотрение спора КТС будет представлять собой третейскую процедуру.

Учитывая необходимость внедрения процедуры медиации, как нового способа урегулирования трудового спора, полномочия КТС следует расширить, в т.ч. предоставив возможность отложения разбирательства для проведения примирительной процедуры, утверждать соглашения сторон по результатам проведения медиации.

Полагаем необходимым дополнить ТК РФ положениями, предусматривающими возможность инициировать проведение процедуры медиации в ходе рассмотрения спора в КТС.

По нашему мнению остро стоит вопрос относительно оплаты процедуры медиации сторонами, а именно работником как экономически более слабой стороны. Однако обязать нести расходы только одну сторону (работодателя), в отсутствии его согласия, нарушило бы саму природу медиации, согласно которой в данной процедуре обе стороны заинтересованы в ее проведении и достижении компромисса.

Для внедрения процедуры медиации, следует рассмотреть возможность проведения одной медиационной сессии на безвозмездной основе. Такой метод поможет сторонам познакомиться с данной процедурой. Настоящий вывод основан на личном опыте автора настоящей работы, который принимал непосредственное участие в такой процедуре и по результатам медиационной сессии сторонами было достигнуто соглашение.

В трудовых правоотношениях медиативное соглашение может заменить дополнительное соглашение к трудовому договору, если спор возник по поводу изменения определенных сторонами условий трудового договора (ст. 72 ТК РФ). В иных случаях, например, если спор касается прекращения трудового договора, подобный способ оформления договоренности не подходит. Следовательно, в ТК РФ необходимо определить, каков статус медиативного соглашения, заключенного по трудовому спору, и каковы последствия неисполнения сторонами данной договоренности.

Постановлением Пленума ВС РФ от 18.01.2018г. №1«О внесении в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проект федерального закона "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием примирительных процедур"» утвержден законопроект, который направлен на дальнейшее внедрение и популяризацию в России примирительных процедур, а также повышение их эффективности.

Указанным законопроектом наряду с медиацией предусматривается новая примирительная процедура - урегулирование спора при содействии судебного примирителя.

В соответствии с законопроектом к осуществлению функций судебных примирителей предлагается привлекать работников аппарата суда, имеющих высшее юридическое образование и стаж работы в области юриспруденции не менее пяти лет, и судей в отставке. Список судебных примирителей будет утверждаться Пленумом Верховного Суда Российской Федерации на основе предложений судов о кандидатурах судебных примирителей.

Таким образом, в ближайшем будущем может появиться новый правовой институт примирения, который возможно станет более популярным в сравнении с процедурой медиации.

# Перечень нормативно-правовых актов

1. Конституция Российской Федерации;
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации №197-ФЗ от 30.12.2001г.;
3. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации;
4. Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации;
5. Федеральный закон от 24.07.2002 N 102-ФЗ (ред. от 29.12.2015) «О третейских судах в Российской Федерации»;
6. Федеральный закон от 27.07.2010 N 193-ФЗ (ред. от 23.07.2013) «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)»;
7. Кодекс законов о труде Российской Федерации" (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002);
8. Рекомендации Международной организации труда от 29 июня 1967 г. N 130 "О рассмотрении жалоб на предприятии с целью их разрешения";
9. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации под ред. К.Н. Гусова. 7-е изд. М.2008;
10. Профессиональный стандарт, утвержденный Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 15 декабря 2014 г. N 1041н.;
11. Директива N 2008/52/ЕС Европейского парламента и Совета Европейского Союза "О некоторых аспектах посредничества (медиации) в гражданских и коммерческих делах"// правовая база Консультант плюс;
12. Законопроект №323209-7 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях совершенствования медиативной практики».// Правовая база: Консультант плюс.

Проект Федерального Закона № 323191-7 ([http://sozd.parlament.gov.ru/bill/323191-7)//](http://sozd.parlament.gov.ru/bill/323191-7%29//) Правовая база: Консультант плюс.

# Список литературы

1. Апостолова Н.Н. «Применение медиации (посредничества) в России» Ростов-на-Дону 2014г.;
2. Войтинский И.С. Примирительные камеры в России. М., 1917;
3. Трудовое право: учебник для бакалавров/ В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева – 3-е изд. М. Изд. Юрайт, 2014г.;
4. Головина С.Ю. Российский юридический журнал. 2013. № 6 ;
5. Голощапов С. А. Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров: Учебное пособие. 4-е изд. М.: ВЮЗИ, 1984.;
6. Грабовский И.А., Лиликова О.С. «Медиация как институт рассмотрения трудовых споров» , Статья.;
7. Добролюбова Е.А. «Медиация в системе способов защиты трудовых прав в процессе осуществления предпринимательской деятельности» , Статья.;
8. Забрамная Е.Ю. К вопросу о применимости медиации по трудовым спорам // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ) / Под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2011. ;
9. Калашникова С.И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции. М.: Инфотропик Медиа, 2011.;
10. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – М.: Статут, 2009.;
11. Миронов В.И. Увольнения, сокращения, переводы, новые трудовые договоры, заработная плата: трудовые споры в условиях кризиса // Трудовое право. 2009. N 5
12. Пашерстник А. Е. Рассмотрение трудовых споров. М.: Госюриздат, 1958. ;
13. Пилипенко, Н. С. Теоретико-правовые подходы к исследованию понятия «индивидуальный трудовой спор»;
14. Пять новых тем для размышления // Юрист компании. 2010. N 9. С. 6. Статья.;
15. Сафарова Е. Трудовые споры: индивидуальные и коллективные // Трудовое право. 2010. N 11.;
16. Трудовые споры, Учебное пособие под ред. Сафонова В.А., Хохлова Е.Б. Изд. Проспект, М.2015;
17. Ситникова О.В. Совершенствование правоприменительной деятельности на основе формирования комплексных медиационных институтов нотариата, адвокатуры и суда // Налоги (газета). 2009. N 9.;
18. Сошникова Т.А. Проблемы совершенствования законодательства о трудовых спорах в современной России // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. N 3.;
19. Трудовое право: учеб. / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. - М., 2009.;
20. Советское трудовое право: учеб. пособие для профсоюзных вузов / под общ. ред. О. В. Смирнова. — М.: Профиздат, 1991.;
21. Смолярчук В.И. Законодательство о трудовых спорах. М., 1966.;
22. Сухорукова Е.Я., Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров, М. Научный центр профсоюзов, 2008г.;
23. Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. М., 2006.;
24. И.А. Филиппова «Медиация в трудовых спорах: Опыт США, Германии и Франции. И возможности его использования при реформировании Российского законодательства» Статья.;
25. Халатов С.А. Комментарий к Арбитражному процессуальному кодексу Российской Федерации / Под ред. В.В. Яркова. М., 2003.;
26. Чернышева Т.В. Примирительные процедуры в трудовом праве// Трудовое право 2011 № 3;

# Судебная практика

1. Определение Конституционного суда РФ от 13.10.2009 N 1320-О-О
2. Справка о практике применения судами Федерального Закона от 27.07.2010 г. №193-ФЗ «Об Альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» за 2015г., утвержденная Президиумом Верховного Суда РФ от 22 июня 2016г.
3. Апелляционное Определение Пермского краевого суда от 16 июня 2014 г. по делу N 33-5123// правовая база системы Консультант плюс
4. Определением Кемеровского Областного суда от 29 июня 2012 г. N 33-6272**.** Правовая база Консультант плюс.
5. Апелляционное Определение Ростовского Областного суда по делу N 33-15304/2014// правовая база Консультант плюс.

6. Апелляционное определение Липецкого областного суда от 24.06.2015 по делу N 33-1491/2015// Правовая база: Консультант плюс.

7.Постановление Пленума ВС РФ от 18.01.2018г. №1 «О внесении в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проект федерального закона "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием примирительных процедур"»// Правовая база Консультант плюс

8. Апелляционное определение Московского городского суда от 4 апреля 2016 г. по делу N 33-11779; Правовая база: Консультант плюс.

9. Апелляционное Определение Нижегородского областного суда от 22 августа 2017 г. по делу N 33-9494/2017// Правовая база: Консультант плюс.

10. Апелляционное Определение Пермского краевого суда от 16 июня 2014 г. по делу N 33-5123// правовая база: Консультант плюс

11. Апелляционное Определение Свердловского областного суда от 7 августа 2014 г. по делу N 33-10709/2014// Правовая база: Консультант плюс.

12. Апелляционным Определением Санкт-Петербургского Городского суда от 4 июля 2013 г. N 33-9738/2013// Правовая база: Консультант плюс.

13. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"//Правовая база: Консультант плюс.

14. Апелляционное Определение Свердловского областного суда от 7 августа 2014 г. по делу N 33-10709/2014//Правовая база: Консультант плюс.

15. Определением Кемеровского Областного суда от 29 июня 2012 г. N 33-6272**.** Правовая база: Консультант плюс;

16. Определение Иркутского областного суда от 10.03.2011 по делу N 33-1888/11// Правовая база: Консультант плюс.

17. Апелляционное Определение Ростовского Областного суда по делу N 33-15304/2014// правовая база Консультант плюс.

18. Апелляционное определение Московского городского суда от 4 апреля 2016 г. по делу N 33-11779; Правовая база: Консультант плюс.

19. Постановление Пятнадцатого Арбитражного апелляционного суда от 13 декабря 2013 г. N 15АП-18729/2013//Правовая база: Консультант плюс.

20. Cправка Верховного суда РФ «О практике применения Федерального Закона «Об Альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» от 06.06.2012г.// Правовая база Консультант плюс.

1. Смолярчук В.И. Законодательство о трудовых спорах. М., 1966. [↑](#footnote-ref-1)
2. Голощапов С. А. Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров: Учебное пособие. 4-е изд. М.: ВЮЗИ, 1984. [↑](#footnote-ref-2)
3. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : Учебник: в 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. 2-е изд. [↑](#footnote-ref-3)
4. Интернет ресурс –сайт «Википедия» [↑](#footnote-ref-4)
5. Пашерстник А. Е. Рассмотрение трудовых споров. М.: Госюриздат, 1958. [↑](#footnote-ref-5)
6. Советское трудовое право: учеб. пособие для профсоюзных вузов / под общ. ред. О. В. Смирнова. — М.: Профиздат, 1991. [↑](#footnote-ref-6)
7. Пилипенко, Н. С. Теоретико-правовые подходы к исследованию понятия «индивидуальный трудовой спор» [↑](#footnote-ref-7)
8. Трудовое право: учеб. / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. - М., 2009. [↑](#footnote-ref-8)
9. Определение Конституционного суда РФ от 13.10.2009 N 1320-О-О [↑](#footnote-ref-9)
10. Трудовое право: учебник для бакалавров/ В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева – 3-е изд. М. Изд. Юрайт, 2014 [↑](#footnote-ref-10)
11. Рекомендации Международной организации труда от 29 июня 1967 г. N 130 "О рассмотрении жалоб на предприятии с целью их разрешения" [↑](#footnote-ref-11)
12. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – М.: Статут, 2009. [↑](#footnote-ref-12)
13. Чернышева Т.В. Примирительные процедуры в трудовом праве// Трудовое право 2011 № 3 [↑](#footnote-ref-13)
14. Статья «Пять новых тем для размышления» // Юрист компании. 2010. N 9. С. 6. [↑](#footnote-ref-14)
15. Войтинский И.С. Примирительные камеры в России. М., 1917; [↑](#footnote-ref-15)
16. Миронов В.И. Увольнения, сокращения, переводы, новые трудовые договоры, заработная плата: трудовые споры в условиях кризиса // Трудовое право. 2009. N 5 [↑](#footnote-ref-16)
17. Трудовые споры, Учебное пособие под ред. Сафонова В.А., Хохлова Е.Б. Изд. Проспект, М.2015 [↑](#footnote-ref-17)
18. Сошникова Т.А. Проблемы совершенствования законодательства о трудовых спорах в современной России // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. N 3. [↑](#footnote-ref-18)
19. Сафарова Е. Трудовые споры: индивидуальные и коллективные // Трудовое право. 2010. N 11. [↑](#footnote-ref-19)
20. Апелляционное Определение Нижегородского областного суда от 22 августа 2017 г. по делу N 33-9494/2017// Правовая база: Консультант плюс. [↑](#footnote-ref-20)
21. Трудовые споры, Учебное пособие под ред. Сафонова В.А., Хохлова Е.Б. Изд. Проспект, М.2015 [↑](#footnote-ref-21)
22. Апелляционном Определении Пермского краевого суда от 16 июня 2014 г. по делу N 33-5123// правовая база: Консультант плюс [↑](#footnote-ref-22)
23. Апелляционное Определение Свердловского областного суда от 7 августа 2014 г. по делу N 33-10709/2014// Правовая база: Консультант плюс. [↑](#footnote-ref-23)
24. Кодекс законов о труде Российской Федерации" (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002)
 [↑](#footnote-ref-24)
25. Апелляционным Определением Санкт-Петербургского Городского суда от 4 июля 2013 г. N 33-9738/2013// Правовая база: Консультант плюс. [↑](#footnote-ref-25)
26. Трудовые споры, Учебное пособие под ред. Сафонова В.А., Хохлова Е.Б. Изд. Проспект, М.2015 [↑](#footnote-ref-26)
27. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"//Правовая база: Консультант плюс. [↑](#footnote-ref-27)
28. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров, Сухорукова Е.Я. М. Научный цент профсоюзов, 2008г. [↑](#footnote-ref-28)
29. Апелляционное Определение Свердловского областного суда от 7 августа 2014 г. по делу N 33-10709/2014//Правовая база: Консультант плюс. [↑](#footnote-ref-29)
30. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров, Сухорукова Е.Я. М. Научный цент профсоюзов, 2008г. [↑](#footnote-ref-30)
31. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : Учебник: в 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. 2-е изд. [↑](#footnote-ref-31)
32. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации под ред. К.Н. Гусова. 7-е изд. М.2008 [↑](#footnote-ref-32)
33. Определение Кемеровского Областного суда от 29 июня 2012 г. N 33-6272**.** Правовая база Консультант плюс [↑](#footnote-ref-33)
34. Определение Иркутского областного суда от 10.03.2011 по делу N 33-1888/11// Правовая база: Консультант плюс. [↑](#footnote-ref-34)
35. Трудовые споры, Учебное пособие под ред. Сафонова В.А., Хохлова Е.Б. Изд. Проспект, М.2015 [↑](#footnote-ref-35)
36. Апелляционное Определение Ростовского Областного суда по делу N 33-15304/2014// правовая база Консультант плюс. [↑](#footnote-ref-36)
37. Ситникова О.В. Совершенствование правоприменительной деятельности на основе формирования комплексных медиационных институтов нотариата, адвокатуры и суда // Налоги (газета). 2009. N 9. [↑](#footnote-ref-37)
38. Апелляционное определение Липецкого областного суда от 24.06.2015 по делу N 33-1491/2015// Правовая база: Консультант плюс. [↑](#footnote-ref-38)
39. Калашникова С.И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции. М.: Инфотропик Медиа, 2011. [↑](#footnote-ref-39)
40. Халатов С.А. Комментарий к Арбитражному процессуальному кодексу Российской Федерации / Под ред. В.В. Яркова. М., 2003. [↑](#footnote-ref-40)
41. Постановление Пленума ВС РФ от 18.01.2018г. №1«О внесении в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проект федерального закона "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием примирительных процедур"»// Правовывая база Консультант плюс [↑](#footnote-ref-41)
42. Калашникова С.И. Указ. соч. С. 129 [↑](#footnote-ref-42)
43. Апелляционное определение Московского городского суда от 4 апреля 2016 г. по делу N 33-11779; Правовая база: Консультант плюс. [↑](#footnote-ref-43)
44. Постановление Пятнадцатого Арбитражного апелляционного суда от 13 декабря 2013 г. N 15АП-18729/2013//Правовая база: Консультант плюс. [↑](#footnote-ref-44)
45. Апостолова Н.Н. «Применение медиации (посредничества) в России» Ростов-на-Дону 2014г. [↑](#footnote-ref-45)
46. Калашникова С.И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции. М., 2011. С. 194 [↑](#footnote-ref-46)
47. Статья Грабовского И.А., Лиликовой О.С. «Медиация как институт рассмотрения трудовых споров» [↑](#footnote-ref-47)
48. Проект Федерального Закона № 323191-7([http://sozd.parlament.gov.ru/bill/323191-7)//](http://sozd.parlament.gov.ru/bill/323191-7%29//) Правовая база: Консультант плюс. [↑](#footnote-ref-48)
49. Директива N 2008/52/ЕС Европейского парламента и Совета Европейского Союза "О некоторых аспектах посредничества (медиации) в гражданских и коммерческих делах"// правовая база Консультант плюс; [↑](#footnote-ref-49)
50. Головина С.Ю. Российский юридический журнал. 2013. № 6 [↑](#footnote-ref-50)
51. Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. М., 2006. [↑](#footnote-ref-51)
52. Забрамная Е.Ю. К вопросу о применимости медиации по трудовым спорам // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ) / Под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2011. С. 400. [↑](#footnote-ref-52)
53. Статья Добролюбовой Е.А. «Медиация в системе способов защиты трудовых прав в процессе осуществления предпринимательской деятельности» [↑](#footnote-ref-53)
54. Статья И.А. Филипповой «Медиация в трудовых спорах: Опыт США, Германии и Франции. И возможности его использования при реформировании Российского законодательства» [↑](#footnote-ref-54)
55. Постановление Пленума ВС РФ от 18.01.2018г. №1«О внесении в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проект федерального закона "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием примирительных процедур"»// Правовывая база Консультант плюс. [↑](#footnote-ref-55)
56. Справка о практике применения судами Федерального Закона от 27.07.2010 г. №193-ФЗ «Об Альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» за 2015г., утвержденная Президиумом Верховного Суда РФ от 22 июня 2016г. [↑](#footnote-ref-56)
57. Cправка Верховного суда РФ «О практике применения Федерального Закона «Об Альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» от 06.06.2012г.// Правовая база Консультант плюс. [↑](#footnote-ref-57)