

**«Применение медиации в трудовых спорах: успехи и возможности»  
Основные тезисы.**

**Наталья Перова,**  
медиатор, доцент кафедры трудового права  
Академии труда и социальных отношений  
**Галина Енютина,**  
управляющий партнер юридического бюро «Трудовой консалтинг»,  
эксперт проекта «Центр увольнения персонала»

*(по материалам выступления на конференции Фонда гражданских инициатив «Проблемы и перспективы развития института медиации в России», 29 января 2016 года, Москва)*

За время, прошедшее с момента принятия Федерального Закона от 27 июля 2010 г. N 193-ФЗ "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)" (далее – Закона о медиации), появилось некоторое понимание как общих и концептуальных моментов в сфере медиации в трудовых отношениях, так и частных препятствий и сложностей в дальнейшем развитии медиации в этой сфере. Это позволяет оценить достигнутые практические результаты применения медиации в сфере трудовых отношений за последние несколько лет, оценить имеющийся потенциал и выдвинуть ряд идей и предложений для обсуждения в профессиональном сообществе судей, юристов, медиаторов, HR-специалистов.

Для начала следует констатировать, что на взгляд юриста-специалиста в трудовом праве, потенциальных возможностей применения медиации в трудовых спорах на сегодняшний день все еще значительно больше, чем конкретных успехов. Скорее следует говорить о нереализованном потенциале медиации и медиативных технологий в сфере разрешения трудовых конфликтов. Между тем, потенциал этот велик – опыт зарубежных стран более чем убедителен. Возможности медиации в рассматриваемой сфере варьируются от экономико-правового эффекта (по снижению нагрузки на судебную систему, экономии средств на юрисдикционное вмешательство и т.д.) до снижения конфликтности в сфере трудовых отношений.

Некоторое время назад, в связи с принятием и введением в действие Закона о медиации, можно было встретить очень различные прогнозы и

оценки того, каков ресурс и потенциал медиации в сфере трудовых споров. Исходя из предположения, что хотя бы одно из десяти судебных разбирательств между работником и работодателем будет проходить процедуру медиации, ресурс медиации можно было бы оценить в тысячи успешно урегулированных конфликтов.

Статистика сегодняшнего дня, между тем, такова: примерно 0,5 млн. трудовых споров различных категорий были рассмотрены российскими судами с вынесением решения в 2014 году, тогда как всего в 91 случае спор был прекращен в связи с урегулированием посредством проведения медиации. В первом полугодии 2015 года таких случаев было всего 38<sup>1</sup>. Даже на самый поверхностный взгляд (и с учетом того, что медиация нацелена на досудебное урегулирование) это означает, что суд не берет на себя функций содействия медиативному разрешению трудовых споров и этот наиболее основной «канал связи» между сторонами трудового конфликта и медиатором не задействован.

Из концептуальных моментов, требующих скорее общественно-политического и профессионального обсуждения, нежели чем конкретной законотворческой деятельности, отметим следующее.

Несмотря на весь потенциал медиации в сфере трудовых отношений (конфликтов), на сегодняшний день эта технология на практике используется чаще при разрешении корпоративных споров, чем трудовых и существует, в первую очередь, как дорогая и высокопрофессиональная консалтинговая услуга для ключевых работников, директоров, топ-менеджеров либо экстренных ситуаций, влекущих высокие репутационные риски работодателя (несчастный случай, моббинг, скандал и т.п.).

Для подавляющего большинства среднестатистических и типовых трудовых конфликтов (по вопросам заработной платы, премирования, увольнения, дисциплины, сокращения персонала и др.) медиация пока еще остается экзотической и непрозрачной процедурой, применяется в единичных случаях.

Надо сказать, что свою лепту в это вносит и трудовое законодательство России: так, в главе 60 Трудового Кодекса РФ «Рассмотрение и разрешение

---

<sup>1</sup> Данные Судебного департамента при ВС РФ. Сводные статистические сведения о деятельности федеральных судов общей юрисдикции и мировых судей за 2014 год и за первое полугодие 2015 года. № 2 «Отчет о работе судов общей юрисдикции о рассмотрении гражданских дел по первой инстанции» {Электронный ресурс} <http://www.cdep.ru/index.php?id=79> (дата обращения 25.01.2016 года)

индивидуальных трудовых споров» не имеется ни одного упоминания о медиации как о какой-либо альтернативе и возможной процедуре при разрешении трудовых споров, как впрочем, и в Трудовом Кодексе РФ в целом. Более того, есть определенная несогласованность норм ТК РФ и специального Закона о медиации по целому ряду понятийных и процедурных вопросов, которые требуют ряда законодательных поправок, о чем будет сказано далее.

На сегодняшний день нет предпосылок к тому, чтобы медиация получила массовое распространение в сфере труда как быстрый и удобный способ разрешения разногласий сторон трудовых отношений. Причины этого весьма многочисленны – от недостаточной информированности участников трудовых отношений до отсутствия рынка профессиональных медиаторов. Собственно, нет и предпосылок к тому, чтобы это рынок сложился: нет достаточного корпуса профессиональных медиаторов, нет внятных процедур доступа к медиации и каналов связи между участниками, нет понятных факторов, влияющих на ценообразование (сфера применения, занятость и т.п.), нет понимания, кто является целевой аудиторией и кто определяет спрос.

В таких условиях, естественным образом не будет задействован и тот главный путь и канал связи, который есть – через судебные органы (и возможно, надзорные, в частности ГИТ).

В настоящее время спрос на медиацию как юридическую услугу формируется и существует только там, где для работника/работодателя высока цена конфликта, высоки риски репутационных и/или финансовых потерь, высоки юридические риски при утрате конфиденциальности. Рядовой работник, обсуждающий с работодателем условия своего сокращения либо оставления на работе, вряд ли найдут прямой и доступный путь к медиатору. Полагаем, что необходимо более активное включение органов ГИТ, Роструда, судов на всех этапах - в обучение и стажировку медиаторов в сфере трудовых конфликтов, ведение соответствующих реестров медиаторов судами и органами ГИТ, значительное увеличение количества направляемых на медиацию участников трудовых конфликтов.

Не беремся оценивать, как обстоят дела и каков спрос в сфере семейной медиации или медиации в жилищных спорах, но для рынка труда ситуация обстоит в настоящее время именно таким образом.

Подход к этой сфере может быть только комплексным, включающим в себя и стимулирующие и развивающие медиацию меры и устранение существующих препятствий, в том числе на законодательном уровне.

## **Массовому распространению медиации в сфере трудовых отношений могут способствовать такие меры как:**

- удорожание для сторон обращения в суд по отдельным категориям дел (например, при определенной цене иска, оспаривание увольнения без восстановления на работе и т.д.). На сегодняшний день самой простой, бюджетный и быстрый путь для сторон трудового спора – то есть спора о том, как применять трудовое законодательство (согласно статье 381 Трудового Кодекса РФ) – задать этот вопрос федеральному судье;

-освобождение работодателя от уплаты госпошлины/иных расходов случае обращения к медиатору и заключении соглашения о проведении процедуры медиации;

-возможность обязательной медиации для отдельных категорий дел (например, об увольнении, причинении материального ущерба, дискриминации) и штраф для работодателя за уклонение.

Справедливо ли, что правозащитное по своей сути трудовое право приравнивает в правах на бесплатное судебное разбирательство и рядового работника, несколько месяцев не получающего зарплату и топ-менеджера, взыскивающего в суде с компании миллионные бонусы и «парашюты» при помощи двух адвокатов, вопрос спорный.

Тем не менее, с учетом правовой позиции Конституционного и Верховного суда РФ, дискуссия по вопросу несения работником судебных расходов в настоящее время закрыта и о каком-либо пересмотре права на освобождение от несения судебных расходов при обращении в суд по делам, вытекающим их трудовых отношений, речи не идет. Тем не менее, в качестве одной из стимулирующих законодательных мер может выступить снижение бремени судебных расходов для работодателя в случае прохождения медиации по направлению судьи либо в досудебном порядке.

Причем пределы и способ снижения этого бремени могут варьироваться по усмотрению судьи. Например, можно, как отмечалось выше, снизить размер государственной пошлины, подлежащей уплате работодателем, а можно снизить размер компенсации судебных расходов, взыскиваемых в пользу работника, в том случае, если именно последний уклонялся от проведения медиации по направлению/предложению судьи.

Соответствующие положения могут быть в достаточно общем виде включены в статью 393 Трудового Кодекса РФ, название которой необходимо будет также скорректировать:

### ***«Статья 393. Несение судебных расходов при рассмотрении индивидуального трудового спора в суде***

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора носящих гражданско-правовой характер, освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

*При решении судом вопроса о несении работодателем судебных расходов, в том числе вопроса о возмещении расходов на представителя, суд вправе снизить размер судебных расходов, подлежащих уплате (возмещению) работодателем, в случае проведения сторонами процедуры медиации в целях урегулирования данного спора».*

Мы полагаем, что именно такая общая формулировка позволит:

- создать реальные экономические стимулы для работодателя, которые отсутствуют в настоящее время;
- стимулировать как досудебную медиацию, так и проведение медиации по рекомендации суда;
- учитывать результаты медиации (заключено ли медиативное соглашение по всем или части требований), при этом стимулировать само обращение к медиатору вне зависимости от успеха процедуры;
- учитывать намерения, добрую волю и поведение сторон, злоупотребление процессуальными правами, в том числе учитывать и оценивать поведение и другой стороны – работника (например, в случае, если работник, отказывающийся от примирения и прохождения медиации, просит суд в дальнейшем взыскать расходы на двух адвокатов)<sup>4</sup>
- оставляет достаточные пределы для личной оценки и усмотрения конкретного судьи в конкретном деле.

Здесь уместно вспомнить про опыт англосаксонских стран, например, Великобритании, где уклонение от прохождения медиации может рассматриваться как воспрепятствование урегулированию конфликта и привести к тому, что на уклоняющуюся сторону судом могут быть возложены штрафы и расходы, даже если дело было решено в ее пользу.

Далее, тем же целям, по нашему мнению, будет служить прямое упоминание в Трудовом Кодексе РФ о возможности включения медиативных оговорок непосредственно в индивидуальный трудовой договор либо коллективный договор (соглашение). В частности, в положения части 4 статьи 57 Трудового Кодекса РФ возможно включить прямое указание на

*условие о применении процедуры медиации к урегулированию разногласий работника и работодателя.*

**Предлагаемая редакция части 4 статьи 57 Трудового Кодекса РФ:**

«В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

об испытании;

о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

*о взаимном согласии на применение процедуры медиации для целей урегулирования разногласий сторон и разрешения индивидуальных трудовых споров в случае их возникновения в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами».*

Несмотря на то, что медиативная оговорка не обязывает стороны трудового договора и не означает обязательного досудебного порядка урегулирования (что подтверждает и судебная практика), мы полагаем, что прямое указание в такой важнейшей статье Трудового Кодекса РФ, как статья 57, будет способствовать более широкому включению условия о применении медиации в будущем в индивидуальные трудовые договоры на практике. Такая практика в настоящее время существует в ряде компаний и, как правило, связана с определенными корпоративными целями и HR-политиками конкретного работодателя.

*Также мы видим возможность добиться целей массового включения в индивидуальные трудовые договоры упоминания о медиации как о возможной альтернативной процедуре разрешения разногласий с работодателем путем поправок и в часть 2 статьи 57 Трудового Кодекса РФ, определяющей, какие условия обязательны для включения в каждый трудовой договор.*

### **Предлагаемая редакция части 2 статьи 57 Трудового Кодекса РФ:**

«Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условия труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

*условие о возможности применения процедуры медиации в случае возникновения разногласий и/или индивидуальных трудовых споров между работником и работодателем в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;*

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права».

Это не будет противоречить целям договорного регулирования труда и сущности трудового договора, поскольку в настоящее время целый ряд условий, обязательных для включения в трудовой договор (ч.2 статьи 57 Трудового Кодекса РФ) носят внедоговорной, информационный и фиксирующий характер – в частности, это условия об обязательном социальном страховании, об условиях труда, о гарантиях и компенсациях в связи с особыми условиями труда. Следует заметить, что практика привлечения работодателей к административной ответственности органами ГИТ за невключение такого рода информационных условий весьма распространена.

Исходя из сказанного, включение еще одного информационного условия – о возможности альтернативного досудебного (внесудебного) разрешения разногласий между работником и работодателем посредством медиации – будет вполне в логике современного законодательного подхода к определению содержания трудового договора.

Подобное требование, в сочетании с надзорными мероприятиями, как нам видится, может поспособствовать тому, что термин «медиация» станет известным подавляющему большинству работников, сотрудников кадровых служб и директоров.

Т.о. в рамках предлагаемых новаций в Трудовом Кодексе РФ найдется место для упоминания как соглашения о проведении медиации (статья 381, 392 и др.), так и соглашения о применении медиации (статья 57).

**Обратимся к тем законодательным проблемам и препятствиям, которые существуют в настоящее время на пути распространения медиации в сфере труда.**

Одним из таких важных моментов является определенная неоднозначность пределов применения Закона о медиации к трудовым конфликтам (статья 1). Речь идет в частности о том, что существующая формулировка не охватывает собой трудовые споры о материальной и дисциплинарной ответственности, трудоустройстве и т.д.

Этот вопрос широко обсуждался в профессиональном сообществе, поэтому ограничимся тем, что в части расширения предмета регулирования Закона о медиации мы в целом поддерживаем позицию специалистов, говорящих о необходимости корректировки статьи 1 упомянутого Закона.<sup>2</sup>

Однако мы полагаем, что указание в части 1 Закона о медиации на споры, вытекающие из отношений, непосредственно связанных с трудовыми, само по себе не решает проблемы определения пределов применения медиации к трудовым конфликтам.

Во-первых, статья 1 Трудового Кодекса РФ определяя отношения, связанные с трудовыми, относит к ним не только индивидуально-трудовые отношения, но и коллективно-трудовые отношения, отношения социального партнерства, контрольно-надзорные отношения. Т.о., одновременно с предлагаемым расширением предмета возникнет необходимость устанавливать ограничения и исключения из данной категории споров. Во-вторых, появление нового термина – «споры, возникающие из трудовых отношений и иных, непосредственно с ними связанных отношений» не снимает проблемы соотношения с понятиями «трудовые споры», «индивидуальные трудовые споры» (статья 381 Трудового Кодекса РФ).

Мы полагаем, что с учетом того обстоятельства, что регулирование отношений по разрешению трудовых споров отнесено в силу статьи 1 Трудового Кодекса РФ к отраслевому предмету регулирования, определить пределы применения процедуры медиации к трудовым конфликтам следует

---

<sup>2</sup> См. Головина С.Ю. Проблемы применения медиации при разрешении трудовых споров // Российский юридический журнал. 2013. N 6. С. 119 – 126; также Загайнова С.К. Основные проблемы развития практики медиации в юридической деятельности и пути их решения (по материалам доклада на конференции Фонда гражданских инициатив «Проблемы и перспективы развития института медиации в России», 29 января 2016 года, Москва)

силами и средствами именно трудового права, прежде всего путем усовершенствования положений главы 60 Трудового Кодекса РФ.

В частности, в рамках статьи 381 ТК РФ можно было определить, к каким именно случаям разногласий работника и работодателя применена медиация. **Это можно было бы сделать путем дополнения указанной статьи отдельной частью 3, следующего содержания:**

**«Статья 381. Понятие индивидуального трудового спора**

Индивидуальный трудовой спор - 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.

Индивидуальным трудовым спором 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.

*Во всех случаях возникновения указанных разногласий между работником и работодателем (а также иными лицами, указанными в части 2 настоящей статьи), стороны разногласий в целях их урегулирования в любой момент могут заключить соглашение о проведении процедуры медиации, как до заявления в органы, уполномоченные на рассмотрение индивидуального трудового спора, так и в последующем».*

Таким образом, можно будет обеспечить формальное разрешение применять медиацию к любым разногласиям и конфликтам, возникающим в контексте индивидуально-трудовых отношений, между работником и работодателем – как до обращения в суд или КТС, так и после, и вне зависимости от этого обстоятельства. В том числе, такая формулировка позволит охватить и споры о трудоустройстве, о материальной ответственности, о профессиональном образовании и т.д.

Это обеспечит также ту необходимую гибкость процедуры, которая выгодно отличает медиацию в трудовых конфликтах от юрисдикционных способов и подчеркнет направленность медиации именно на внесудебное (досудебное) урегулирование. В любом случае прямое упоминание медиации

в Трудовом Кодексе РФ в контексте разрешения трудовых споров уже само по себе способствует целям пропагандирования и распространения идей альтернативного урегулирования трудовых конфликтов.

Также не возникнет необходимости конкретизировать и ограничивать понятие «споры из отношений, непосредственно связанных с трудовыми», поскольку в данном случае и с точки зрения смысла предлагаемых поправок, и с точки зрения структуры и юридической техники, коллективно-трудовые отношения (и коллективные трудовые споры) сюда отнесены быть не могут.

Что касается последних, несмотря на целый ряд процедурных отличий между медиацией и работой посредника по разрешению коллективного трудового спора, отмечаемых специалистами, с точки зрения практики, мы не видим препятствий к тому, чтобы процедура медиации была бы распространена и успешно применима к коллективным трудовым спорам. Напротив, медиация может быть прекрасным инструментом там, где речь идет не о конфликте права, а о столкновении социально-трудовых интересов, и где неприменимы юрисдикционные механизмы.

Далее, следует признать, что силами и средствами трудового права и законодательства на сегодняшний день ничего не сделано для реализации Закона о медиации и содействия распространения этой процедуры в сфере труда. Между тем, «читательская аудитория» Трудового Кодекса РФ на порядок больше, нежели чем Закона о медиации. Более того, Закон о медиации не преследует цели учета специфики всех возможных конфликтов (семейных, трудовых, жилищных и проч.), это все же задача отраслевого законодательства.

Исходя из этого, следовало бы отсылочным образом указать на проведение процедуры медиации с учетом как общих положений Закона о медиации, так и непосредственно положений Трудового Кодекса РФ, в частности в рамках статьи 383 Трудового Кодекса РФ.

### **«Статья 383. Порядок рассмотрения трудовых споров**

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников устанавливаются настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

*Порядок урегулирования разногласий работника и работодателя путем проведения процедуры медиации (часть 3 статьи 381) устанавливается настоящим Кодексом и иными федеральными законами».*

Предлагаемые поправки в статью 381 и 383 Трудового Кодекса РФ, в своей совокупности, также позволяют применять положения Федерального Закона от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» и к досудебному урегулированию индивидуальных трудовых споров, а, следовательно, прямо распространить на работника либо работодателя такие положения Закона как свидетельский иммунитет медиатора, невозможность оказания медиатором юридических услуг, конфиденциальность, невозможность использования сведений, полученных в ходе медиации, в качестве доказательств в суде и др.

Одновременно с этим, такая отсылочная формулировка позволит определять ограничения и особенности применения процедуры медиации к трудовым спорам с учетом их специфики непосредственно в Трудовом Кодексе РФ.

Одним из наиболее остро стоящих вопросов является, безусловно, вопрос о процессуальных гарантиях работнику при досудебном проведении медиации. Эта проблема широко обсуждалась в профессиональном сообществе, поэтому просто констатируем, что в данном случае поправки в действующий Трудовой Кодекс РФ насуточно необходимы. Мы, как и ряд других специалистов, полагаем, что такая простая мера как приостановление течения срока давности обращения в суд, на практике получит весьма большое стимулирующее значение.

Тем более что для введения данных процессуальных гарантий достаточно дополнить положения статьи 392 Трудового Кодекса РФ частью 4 следующего содержания:

**«Статья 392. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора.**

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частями первой и второй настоящей статьи, они могут быть восстановлены судом.

*В случае заключения сторонами соглашения о проведении процедуры медиации, течение сроков обращения в суд, установленных частями первой и второй настоящей статьи, приостанавливается на срок проведения такой процедуры, не превышающий предельных сроков ее проведения, установленных настоящим Кодексом или федеральным законом. Течение сроков обращения в суд возобновляется со дня, следующего за днем прекращения процедуры медиации».*

Подобная формулировка отражает механизм, аналогичный тому, который был заложен в статью 202 Гражданского Кодекса РФ, однако не применялся к срокам обращения в суд по трудовым спорам (статья 392 Трудового Кодекса РФ), в силу их специального характера. Отсутствие специальных процессуальных гарантий по течению срока обращения в суд на практике нивелировало привлекательность медиации на досудебном этапе, по крайней мере, для работника.

В особенности это заметно по спорам об увольнении, где сам конфликт по существу, как правило, медиабелен, но одновременно с этим установлен крайне короткий срок на обращение в суд, и работник, не согласный со своим увольнением, просто не мог себе позволить пропустить этот срок, из-за довольно туманных для него преимуществ медиации.

Одновременно корпоративная культура транснациональных компаний чрезвычайно нелояльна к работникам, ищущих защиты в первую очередь в суде. Топ-менеджмент ряда крупных корпораций полагает, что после обращения работника в суд следует применять традиционные судебные процедуры и передают кейс, который успешно мог бы быть урегулирован посредством переговоров с использованием медиативных технологий или путем медиации – в юридический отдел, который не склонен без особого поручения предлагать работнику урегулирование с помощью внесудебных процедур. Таким образом, на практике выходит, что работник вынужден из-за отсутствия процедуры приостановления течения срока исковой давности, обращаться в суд. Работодатель же после обращения работника в суд расценивает подобное поведение как нелояльное – тем самым пути к медиации закрываются.

Дополнительно, редакция статьи 392 Трудового Кодекса Российской Федерации с предлагаемыми выше дополнениями позволит при необходимости установить какой-либо иной срок, по сравнению с общими сроками Закона о медиации (статья 13 Закона), для той или иной специфической категории трудовых споров.

**Надо заметить, что рассматриваемые поправки в статью 392 Трудового Кодекса РФ остро необходимы, носят первоочередной характер и могут быть, по нашим прогнозам, одной из наиболее эффективных мер, способствующих распространению медиации в сфере труда.**

Аналогичные дополнения потребует и статья 386, определяющая специальный срок для обращения в КТС:

**«Статья 386. Срок обращения в комиссию по трудовым спорам**

Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

*В случае заключения сторонами соглашения о проведении процедуры медиации, течение установленного срока обращения в КТС приостанавливается на срок проведения такой процедуры, не превышающий предельных сроков ее проведения, установленных настоящим Кодексом или федеральным законом. Течение сроков обращения в КТС возобновляется со дня, следующего за днем прекращения процедуры медиации».*

Упомянем, что в этой области можно было бы предложить и более радикальные законотворческие решения, даже несколько выходящие за рамки привычных процессуальных подходов в российском праве: речь идет о возможности диспозитивного продления сроков давности сторонами в рамках соглашения о применении (проведении) медиации.

Весьма интересной и продуктивной нам представляется идея продления сроков давности на время проведения медиации не только при обращении в суд, но при применении работодателем дисциплинарного взыскания, в том числе в виде увольнения по виновным основаниям. Мы полагаем, что у такого решения есть большой практический потенциал, поскольку из своего профессионального опыта можем констатировать, что работодателем решение о дисциплинарном увольнении нередко принимается из тех соображений, что

истекут сроки привлечения работника к дисциплинарной ответственности и оснований для увольнения не будет. Между тем такое простое решение, как продление установленных статьей 193 сроков, помогло бы распространить медиацию на случаи самых конфликтных увольнений – за виновные действия, с репутационными потерями, без выплат и т.д.

**В частности, можно было бы предложить следующую редакцию части 3 и 4 статьи 193 Трудового Кодекса РФ:**

*«Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников, а также сроков проведения процедуры медиации, определенных по соглашению работника и работодателя в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами»*

*Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу, а также сроки проведения процедуры медиации, определенные по соглашению работника и работодателя в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами».*

Помимо приведенных предложений, носящих на наш взгляд первоочередной и целевой характер, заметим, что наиболее правильным представляется системное введение в Трудовой Кодекс РФ института медиации для придания ему отраслевой специфики и реализации посредством трудового законодательства. Так, в частности, положения о медиации могли бы быть отражены в основополагающих статьях Трудового Кодекса РФ: статьях 1, 2, 9, 21, 22, статье 394, и т.д.

Подводя итоги, отметим, что только комплексные и системные изменения в трудовом и ином специальном законодательстве, направленные одновременно и на устранение препятствий и на стимулирование развития медиации в сфере труда, могут дать объективные результаты. Первоочередного решения, на наш взгляд требуют концептуальные вопросы формирования профессионального рынка медиаторов и снятие существующих ограничений по применению медиации в трудовых конфликтах.

