



Индивидуальный трудовой спор можно разрешить посредством процедуры медиации

Медиация, как мирный способ урегулирования конфликтов между работником и работодателем, имеет широкое распространение во всем мире. Например, в Канаде процедура примирения установлена в качестве обязательной при решении трудовых споров до обращения к другим способам защиты трудовых прав; в Великобритании действует АКАС (ACAS) – служба консультации, примирения и арбитража в трудовых отношениях.

В Елецком городском суде создана инициативная группа, которая занимается вопросами медиации, в том числе проводит учет и анализ гражданских дел, при рассмотрении которых применялась эта альтернативная процедура.

Анализ дел, возникающих из трудовых споров, рассмотренных в Елецком городском суде за период с начала 2012 по сентябрь 2013 года включительно с применением медиации, позволил нам выявить позитивные аспекты, присущие только данному методу урегулирования конфликта (свои выводы мы проиллюстрируем примерами из практики нашего суда.).

Процедура медиации дает возможность разрешить спор с помощью посредника, которого выбрали сами стороны конфликта. Медиатора стороны выбирают сами (даже если инициатива обращения к медиатору исходит от одной из сторон, то в любом случае должно быть добровольное волеизъявление другого участника конфликта, выражающее его намерение встретиться с конкретным медиатором). Следовательно, стороны доверяют ему, поэтому процедура альтернативного разрешения спора не осложняется недоверием ее участников.

Возможность выхода за пределы исковых требований и разрешение конфликта по существу. Рассмотрение спора в судебном порядке осуществляется в пределах заявленных исковых требований. Между тем конфликт работника и работодателя может быть гораздо глубже, и те обстоятельства, на которые истец ссылается в своем исковом заявлении, не отражают истинную причину спора.

Так, в практике Елецкого районного суда имел место случай, когда бывший работник подал иск о признании незаконным его увольнение по пункту 8

Федеральным законом от 27 июля 2010 г. N 193-ФЗ "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)" регулируются отношения, связанные с применением процедуры медиации к спорам, возникающим из гражданских правоотношений, в том числе в связи с осуществлением предпринимательской и иной экономической деятельности, а также спорам, возникающим из трудовых правоотношений и семейных правоотношений.

Процедура медиации не применяется к коллективным трудовым спорам, а также спорам, возникающим из отношений, указанных в части 2 настоящей статьи, в случае, если такие споры затрагивают или могут затронуть права и законные интересы третьих лиц, не участвующих в процедуре медиации, или публичные интересы.

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. (статья 381 Трудового кодекса РФ).

Медиабельность спора - свойство правового спора, в силу которого он может быть урегулирован в процедуре медиации.

части первой ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации¹ (отсутствие у работодателя работы, необходимой работнику в соответствии с медицинским заключением). Фактически истец не желал продолжать трудовые правоотношения, но был обижен тем, что после установления факта наличия у него заболевания, несмотря на имеющийся стаж работы на предприятии более двадцати лет, администрация равнодушно отнеслась к этой ситуации. Спор был разрешен посредством применения медиативной процедуры.

Возможность заключения закрытого медиативного соглашения с целью сохранения конфиденциальности информации. Конфиденциальность является одним из основных принципов проведения процедуры медиации (ст. 3 Федерального закона от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ). С согласия участников медиативной процедуры, возможно урегулирование конфликта путем заключения закрытого медиативного соглашения.

Добровольность исполнения медиативного соглашения и более короткие сроки разрешения конфликта.

Применение процедуры медиации возможно как в период рассмотрения дела в суде, так и на той стадии конфликта, когда стороны еще не обращались в суд.



Профессиональные медиаторы

г. Ельца:

*Белова Екатерина Юрьевна,
тел. 8-920-247-49-51,
г. Елец, ул. Советская д. 87*

*Михайлова Татьяна Борисовна,
тел. 6-00-51, 8-910-256-51-55,
8-905-682-40-72,
г. Елец, ул. Коммунаров д. 6.*

*Пашков Александр Владимирович,
тел. 6-11-60, 8-906-683-11-70,
г. Елец, ул. Советская д. 87*

*Чурсин Александр Владимирович,
тел. 8-919-252-10-98,
г. Елец, ул. Лермонтова, д. 17 «А»*

*Штукатурова Галина Леонидовна,
тел. 8-919-254-66-08,
г. Елец, ул. Советская, д. 85*

*Усков Сергей Николаевич
тел. 8-905-685-29-78,
г. Елец, ул. Советская д. 87*

*Жегулович Виктор Александрович
тел. 8-904-296-68-55*

*Дорохина Виктория Владимировна
тел. 8-915-852-96-88*

*Индивидуальный
трудовой спор можно
разрешить
посредством
процедуры медиации*

