

### **К вопросу о медиабельности споров, вытекающих из трудовых правоотношений**

Медиабельность спора — это свойство правового спора, в силу которого он может быть урегулирован в процедуре медиации<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> См.: URL: [http://textbook.melnichenko.net/mediere/premediation\\_stage](http://textbook.melnichenko.net/mediere/premediation_stage) (дата обращения: 01.09.2016).

Федеральный закон об альтернативной процедуре разрешения спора с участием посредника позволяет применить процедуру медиации к трудовым правоотношениям (ст. 1)<sup>1</sup>.

Своевременно поставленный вопрос о том, является ли спор медиабельным, позволит избежать волокиты при рассмотрении гражданского дела.

Исследованию подверглись более 200 дел, вытекающих из трудовых правоотношений и находившихся в производстве судов общей юрисдикции Саратовской области (арбитражный суд такую категорию споров не рассматривает), но только одно дело было рассмотрено с участием медиатора — по иску К. к обществу с ограниченной ответственностью «С.-К.» (дело 2-1710/2014)<sup>2</sup> об истребовании трудовой книжки, изменении формулировки увольнения, взыскании невыплаченной заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск и моральный вред. Свои требования истец мотивировал тем, что с 2007 по 2014 гг. он непрерывно работал в организации в должности маляра, своевременно и качественно выполнял свою работу, но работодатель выплату заработной платы периодически задерживал. Работник после очередного нарушения его трудовых прав направил работодателю заявление об увольнении по собственному желанию, но работодатель уволил его за прогул. С такой формулировкой К. не согласился, сославшись на подложность представленных ответчиком документов.

Для проверки позиции истца по делу была назначена судебная экспертиза. Эксперт пришел к выводу, что подпись от имени К. в приказе о приеме на работу от 2 июля 2012 г., вероятно, выполнена К., но установить принадлежность подписи истца в трудовом договоре от 2 июля 2012 г. не представилось возможным по причине отсутствия совокупности признаков, достаточных для идентификации исполнителя, поскольку документ в месте расположения начальной части подписи поврежден, имеются потертости поверхности бумаги, расплывы красителя по волокнам бумаги; подпись от имени К. в трудовом договоре от 1 ноября 2013 г., вероятно, выполнена не К., а иным лицом.

Затруднительное положение, в котором оказались стороны конфликта после получения результатов экспертизы, заключалось в следующем. Истец утверждал, что он работал в организации непрерывно с 2007 г., ответчик указывал на договор, ограниченный годичным сроком действия, а исследование судебного эксперта в полной мере не позволило определить достоверность позиций сторон.

Разрешить конфликтную ситуацию помогли медиаторы Е. А. Кокорева и А. Н. Балашов. Гражданское дело, находящееся в производстве суда более 6 месяцев, было прекращено утверждением мирового соглашения, основанного на медиативном соглашении. На подготовку условий медиативного соглашения сторонам потребовалось 4 дня с момента вовлечения в переговорный процесс медиатора. Условия медиативного соглашения стороны исполнили добровольно в день его подписания. Таким образом, возможность использовать процедуру медиации на стадии судебного разбирательства позволила сторонам урегулировать спор по существу. В случае отказа сторон от процедуры медиации понадобилась бы повторная или дополнительная экспертиза, исследование документов, что повлекло бы нарушение процессуальных сроков.

<sup>1</sup> См.: Об альтернативной процедуре разрешения спора с участием посредника (процедуре медиации): федеральный закон РФ от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ // Российская газета. 2010. 30 июля.

<sup>2</sup> Дело находится на хранении в архиве Кировского районного суда г. Саратова.

Вместе с тем прекращение производства по делу на основании определения суда об утверждении мирового соглашения, условия которого согласованы сторонами и медиаторами, является редкостью. Вопреки ожиданиям разработчиков закона об альтернативном способе разрешения спора конфликтующие стороны предпочитают обращаться с заявлениями о восстановлении нарушенных прав в суд, трудовую инспекцию. Постараемся выяснить причины низкого спроса на процедуру медиации по спорам, вытекающим из трудовых правоотношений.

Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются: самозащита работниками трудовых прав; защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебная защита (ст. 352 ТК РФ).

Согласно статье 382 ТК РФ индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

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.

Исходя из понятия, данного ст. 381 ТК РФ во взаимосвязи со ст. 16 ТК РФ, допускающей признание трудовыми отношениями допуск работника к работе при отсутствии трудового договора, к индивидуальным трудовым спорам следует отнести споры по искам о признании периода работы трудовыми отношениями.

Согласно взаимосвязанным ст. 385–387 ТК РФ индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем. 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.

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 (ст. 392 ТК РФ). Пропущенный по уважительной причине срок может быть восстановлен.

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 обстоятельств непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи)<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> См.: О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

Судебная практика свидетельствует, что обращение работника в комиссию по разрешению индивидуальных трудовых споров или в государственную инспекцию труда в большинстве случаев не является уважительной причиной. Суды отказывали в удовлетворении иска, ссылаясь на возможность обратиться в суд в установленный срок, минуя обращение в неюрисдикционные органы.

Сравнительный анализ соотношения процедуры медиации и Гражданского процессуального кодекса РФ, с одной стороны, и норм трудового законодательства, регламентирующего производство по заявлениям работников и работодателей в комиссии по разрешению индивидуальных трудовых споров и Гражданского процессуального кодекса РФ – с другой стороны, позволили установить некоторые особенности правового регулирования.

Согласно пункту 4 ст. 1 Закона о медиации процедура медиации может применяться после возникновения споров, рассматриваемых в порядке гражданского судопроизводства и судопроизводства в арбитражных судах.

Во исполнение п. 4 ст. 1 Закона о медиации были внесены изменения, в том числе в ГПК РФ, позволяющие сторонам разрешить спор по делу, находящемуся в производстве суда. В силу ст. 150 ГПК РФ судья при подготовке дела к судебному разбирательству принимает меры по заключению сторонами мирового соглашения, в том числе по результатам проведения в порядке, установленном федеральным законом, процедуры медиации, и разъясняет сторонам их право обратиться за разрешением спора в третейский суд и последствия таких действий. По ходатайству обеих сторон в случае принятия ими решения о проведении процедуры медиации судебное разбирательство откладывается (ст. 169 ГПК РФ).

В том же Кодексе имеется ссылка на возможность разрешения спора путем обращения в третейский суд.

Согласно части 3 ст. 3 ГПК РФ по соглашению сторон подведомственный суду спор, возникающий из гражданских правоотношений, до принятия судом первой инстанции судебного постановления, которым заканчивается рассмотрение гражданского дела по существу, может быть передан сторонами на рассмотрение третейского суда, если иное не установлено федеральным законом.

Развитие альтернативных форм разрешения правовых споров, таких как третейский суд (арбитраж) и процедура медиации и их интегрирование в гражданское процессуальное законодательство осуществляется без учета уже существующих способов разрешения правовых конфликтов, возникающих между работником и работодателем.

Между тем правовое регулирование разрешения конфликтов посредством комиссии, созданной по правилам Трудового кодекса РФ, представляется более удобным способом разрешения трудовых споров, чем процедура медиации или третейское разбирательство. В состав комиссии входят представители работодателя и работника. Решение комиссии подлежит принудительному исполнению при отсутствии воли соответствующей стороны конфликта к добровольному исполнению. Комиссии по трудовым спорам отводится значительно меньший срок для рассмотрения спора по существу по сравнению со сроками рассмотрения дела в суде общей юрисдикции и при применении процедуры медиации.

Несмотря на очевидные преимущества комиссия по разрешению индивидуальных трудовых споров (как способ урегулирования правовых споров, вытекающих из трудовых отношений) в Гражданском процессуальном кодексе РФ не упоминается.

Нынешнее правовое регулирование нуждается в усовершенствовании путем внесения изменений в ГПК РФ в части предоставления сторонам возможности наряду с процедурой медиации и третейским разбирательством обратиться в комиссию по разрешению индивидуальных трудовых споров. Такой подход позволит избежать некоторых сложностей при доказывании юридических значимых обстоятельств, возникающих в судебной практике по разрешению споров по искам работников о признании периода работы трудовыми отношениями и понуждении работодателя заключить трудовой договор. В качестве примера обратимся к фабуле гражданского дела<sup>1</sup>.

Истцы обратились с исками к работодателю об установлении факта трудовых отношений. В обоснование требований истцы сослались на трудовые отношения, сложившиеся с работодателем после фактического допуска к выполнению трудовых обязанностей. 25 декабря 2015 г. истица при работе с аппаратом для отсадки теста повредила руку. В качестве доказательства осуществления трудовых обязанностей истец представил аудиозапись и ее содержание на бумаге, а также ходатайствовал о вызове в суд в качестве свидетелей управляющую кондитерским цехом и других работников.

Работодатель не обеспечил явку в суд свидетелей и уклонился от представления других доказательств по делу.

Подобной ситуации можно было избежать, если бы обе стороны до обращения в суд обратились в комиссию по разрешению индивидуальных трудовых споров. Свидетели были бы опрошены без отрыва от производства, а в основу решения вошло бы большее количество доказательств, оценка которых в совокупности позволила бы комиссии безошибочно воспроизвести фактические обстоятельства произошедших событий.

Между тем работодатели по искам о признании периода работы в качестве трудовых отношений занимают пассивную позицию, полагая, что факт работы надлежит доказать истцам. Зная об отсутствии у работников трудового договора и приказа о приеме на работу, работодатель рассчитывает на отрицательный для истцов исход рассмотрения дела.

Вернемся к фабуле дела для того, чтобы понять, какими же средствами доказывания руководствовался суд первой инстанции при принятии решения, которым большая часть исковых требований была удовлетворена.

Согласно статье 55 ГПК РФ доказательствами по делу являются полученные в предусмотренном законом порядке сведения о фактах, на основании которых суд устанавливает наличие или отсутствие обстоятельств, обосновывающих требования и возражения сторон, а также иных обстоятельств, имеющих значение для правильного рассмотрения и разрешения дела. Эти сведения могут быть получены из объяснений сторон и третьих лиц, показаний свидетелей, письменных и вещественных доказательств, аудио- и видеозаписей, заключений экспертов.

---

<sup>1</sup> Дело находится на хранении в Кировском районном суде г. Саратова.

Истец дал объяснения, содержащие сведения о фактах их работы у ответчика, с указанием периода работы, должностных обязанностей, обстоятельств, произошедшего несчастного случая на производстве.

Суд, руководствуясь ст. 68 ГПК РФ, проверил и оценил наряду с другими доказательствами объяснения истцов.

В обоснование заявленных требований истица представила диск с аудиозаписью разговора работника и представителя работодателя, записанного на диктофон, и ее расшифровку на бумажном носителе. Разговор между собеседниками сводился к произошедшему на производстве несчастному случаю и поиску путей выхода из конфликтной ситуации, при которой работник просила подобрать ей подходящую работу с учетом ее состояния здоровья и сохранить заработную плату, а представители работодателя утверждали, что сделали для пострадавшей все возможное и дальнейшее сохранение заработной платы нашли нецелесообразным.

После такого разговора 18 марта 2016 г. работница обратилась к работодателю с заявлениями о выплате утраченного заработка и возмещения расходов, связанных с повреждением здоровья в результате несчастного случая на производстве. Ответа на заявление истица не получила.

В подтверждение заявленных требований истцы просили истребовать у работодателя журнал выполненных работ, журнал по технике безопасности, ведомости по начислению и выдаче заработной платы. Копия искового материала, включая ходатайство об истребовании доказательств, была вручена ответчику.

Однако в своем отзыве представитель ответчика опроверг доводы истцов о работе в организации.

Для проверки объяснений истцов суд запросил у работодателя выписки из приказов о принятии на работу заявленных истцами свидетелей с просьбой обеспечить их явку в судебное заседание. На запрос суда ответчик сообщил, что обеспечить явку свидетелей не представляется возможным. Вместе с тем из письма не следует, по какой причине работодатель не смог обеспечить в судебное заседание своего работника.

Кроме того, работодатель уклонился от ответа на вопрос о наличии либо отсутствии в кулинарном цехе тестоотсадочной машины, изображение которой имеется на фотографиях.

Отсутствие информации не позволило суду выполнить некоторые процессуальные действия.

При утвердительном ответе на вопрос о принадлежности оборудования ответчику суд в силу ст. 58 ГПК РФ, ч. 2 ст. 74 ГПК РФ осмотрел бы, подробно описал, а в случае необходимости — сфотографировал и опечатал вещественные доказательства.

При отрицательном ответе с представлением доказательств, свидетельствующих о том, что оборудование, установленное в цеху, не использовалось ответчиком при обстоятельствах, указанных истцами, суд учел бы их наряду с имеющимися по делу доказательствами.

В силу ст. 68 ГПК РФ, исходя из объяснений истцов и существа иска, наличия аудиозаписи, медицинской справки с диагнозом и датой ее составления,

соответствующей обстоятельствам, на которые истица сослалась в иске, заявление истца об увольнении, суд признал факт трудовых отношений истца и ответчика.

Описанные обстоятельства относятся к индивидуальному трудовому спору. Исходя из буквального толкования закона об альтернативной процедуре рассмотрения споров, запрета на применение процедуры медиации при разрешении индивидуальных трудовых споров не имеется, но положения Закона о медиации не согласуются со ст. 381–382 ТК РФ, определяющими перечень органов, полномочных рассматривать индивидуальные трудовые споры. В связи с этим предлагается внести изменения в Трудовой кодекс РФ в целях определения статуса и компетенции медиатора при разрешении индивидуальных трудовых споров. В противном случае процедура медиации не получит должного распространения при разрешении индивидуальных трудовых споров.

Кроме того, следует учесть, что индивидуальные трудовые споры при отсутствии элемента сотрудничества не могут быть рассмотрены посредством процедуры медиации.

В случае отказа работодателя признать факт работы работника в организации такой спор надлежит рассматривать в судах общей юрисдикции. Положения гражданского процессуального законодательства позволяют суду при отказе работодателя предоставить находящиеся в его распоряжении доказательства, применить положения ст. 68 ГПК РФ и обосновать свое решение объяснениями другой стороны.

Посредник при применении процедуры медиации такими возможностями не располагает. Согласно ст. 3 Закона о медиации процедура медиации проводится при взаимном волеизъявлении сторон на основе принципов добровольности, конфиденциальности, сотрудничества и равноправия сторон, беспристрастности и независимости медиатора.

При отсутствии воли одной из конфликтующих сторон спор не может быть рассмотрен с применением процедуры медиации, но не исключены случаи, когда недобросовестная сторона включается в переговорный процесс с участием медиатора с целью потянуть время в целях создания условий, при которых заинтересованная сторона впоследствии не сможет защитить свои права в суде по причине пропуска срока.

Анализ судебной практики свидетельствует о том, что в большинстве случаев суды пропущенный процессуальный срок не восстанавливали и в удовлетворении требований истцов отказывали.

Обращения работников в другие органы (прокуратура, государственная инспекция труда) не являются исключительными обстоятельствами, с которыми закон увязывает возможность восстановления срока, а судьи такие обращения к уважительным причинам пропуска срока не относили.

Нынешнее правовое регулирование способов разрешения трудовых споров не способствует развитию альтернативных способов разрешения правовых споров, включая применение процедуры медиации.

В связи с этим предлагается пересмотреть начало и окончание течения процессуального срока, с которым закон связывает наступление последствий в виде отказа истца в иске лишь по одному такому основанию, привязав начало

течения процессуального срока, предусмотренного ст. 392 ТК РФ с завершением процедурных вопросов по выбранному способу разрешения споров (третьейское разбирательство, комиссия по разрешению индивидуальных трудовых споров, процедура медиации).

В целях поддержания баланса интересов работодателя на своевременное замещение должности уволенного работника и работника, который оспаривает законность увольнения, предлагается ограничить предельный срок проведения процедуры, предусмотренной альтернативным способом разрешения десятью днями с момента, когда сторона узнала или должна была узнать о нарушении права. Указанный срок следует исключить из процессуального срока, предусмотренного ст. 392 ТК РФ. В случае, если стороны обратятся к услугам медиатора в период нахождения дела в производстве суда, то следует руководствоваться положениями ГПК РФ.

Предполагается, что такие системные и взаимосвязанные изменения в Трудовой кодекс РФ и Гражданский процессуальный кодекс РФ будут способствовать увеличению спроса на альтернативные формы разрешения правовых споров, включая применение процедуры медиации.

*Заместитель председателя Кировского районного  
суда г. Саратова В. Е. Бондаренко*