

УДК 349.227

СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ АЛЬТЕРНАТИВНОГО РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И США

© Соколова А.С., Бронникова М.Н.

e-mail: alisokolova@bk.ru

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королёва, г. Самара, Российская Федерация*

Историческое развитие европейских стран, а также Российской Федерации диктует необходимость формирования и развития негосударственных способов разрешения конфликтов. Ввиду чрезмерной загруженности судов, процедуры альтернативного разрешения споров представляются весьма эффективной заменой разбирательства в суде. На сегодняшний день, законодатель предусмотрел лишь один способ альтернативного урегулирования трудовых споров. Так, в статье 382 Трудового кодекса Российской Федерации упомянута комиссия по трудовым спорам (КТС) как орган, разрешающий индивидуальные трудовые споры. К альтернативным способам также можно отнести и процедуру медиации, предусмотренную Федеральным законом "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)". Сюда же можно отнести специализированные спортивные арбитражи, разрешающие конфликты в спортивной среде между спортсменами и работодателями. Наиболее приоритетным среди вышеназванных инструментов альтернативного разрешения споров является обращение в комиссию по трудовым спорам. Комиссия обязана рассмотреть спор по существу в течение 10 календарных дней с того дня, когда работник подал заявление.

Модель деятельности КТС схожа с деятельностью государственных судов. Медиация, в свою очередь, представляет собой способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон. Однако, Трудовой кодекс не содержит специальных правил урегулирования трудовых споров в порядке медиации, а Федеральный закон не учитывает специфику трудовых отношений. В связи с этим, предлагается внести соответствующие изменения в Трудовой кодекс, которые прямо укажут на обязательность использования данной процедуры до обращения в государственный суд. Более того, с помощью применения данного инструмента урегулирования споров становится возможным расширение спектра трудовых конфликтов, подлежащих урегулированию в качестве трудовых споров. Например, предлагается ввести моббинг как правовую категорию, что позволит разрешать подобные трудовые конфликты с помощью процедуры медиации.

Среди положительных характеристик исследуемой процедуры, которые выделяются судами, можно выделить следующие:

- направленность медиации на сохранение отношений, поскольку в сравнении с судебным разбирательством медиация гораздо менее конфронтационна, позволяет участникам спора действовать конструктивно и совместно, настраивая стороны на поиск позитивного решения, взаимоприемлемого для сторон и нацеленного на сохранение и укрепление сотрудничества между сторонами;
- небольшой срок урегулирования конфликта, в виду того, что нет необходимости собирать доказательства, привлекать свидетелей, назначать экспертизу;

– сохранение деловой репутации и рейтинга компании, поскольку разрешение спора приобретает добровольный и добросовестный характер;

– снижение рисков неисполнения принятого медиативного соглашения, поскольку данное соглашение принимается в добровольном порядке; по мнению исследователей, принцип наделения сторон правом контроля за содержанием и процессом поиска решений в медиации является одним из возможных выходов из сложной ситуации с низкими показателями исполнения судебных решений

Проводя сравнительный анализ применения альтернативных способов урегулирования трудовых споров, хочется отметить, что в зарубежных странах данные инструменты пользуются гораздо большей популярностью и доказывают свою практическую эффективность. Так, в США для обозначения таких механизмов используется термин ADR (Alternative dispute resolution), под которым понимается любая процедура, на которую дали согласие стороны спора, и в ходе реализации которой они прибегают к услугам нейтральной стороны с целью достигнуть взаимной договоренности и избежать судебного разбирательства. К преимуществам ADR относят возможность избежать дороговизны и затяжного характера судебного разбирательства в государственных судах.

Американское право не предусматривает наличия института Комиссии по трудовым спорам, но широко использует понятие трудового арбитража, который, в отличие от российской системы, может быть применен и в отношении индивидуальных трудовых споров. Согласно опросу, более 90% крупных компаний США используют процедуры ADR для урегулирования споров со своими работниками. Таким образом, исходя из зарубежного опыта, предлагается наделить российские суды обязанностью заверения любых медиативных соглашений, что существенно повысит их правовой статус.

Библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3
2. Зайцева А.И., Захарьяшева И.Ю., Балашова И.Н., Балашов А.Н. Альтернативное разрешение споров: Учебно-методический комплекс. М., 2007. – 573 с.
3. Калашникова С.В. Медиация в сфере гражданской юрисдикции: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2010. – 26 с
4. Папулова З.А. Медиация и арбитраж как часть современной практической юриспруденции в США (на примере суда по гражданским делам района Манхэттен, г. Нью-Йорк) // Арбитражный и гражданский процесс. 2017. N 10. С. 48 – 51.