

ТРУДОВОЕ ПРАВО В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

Свидетельство о регистрации средства массовой информации ПИ № ФС77-38717 от 22 января 2010 г.

Учредитель: ИГ «ЮРИСТ»

Главный редактор:

Куренной А.М., д.ю.н., профессор

Зам. главного редактора:

Забрамная Е.Ю., к.ю.н., доцент

Редакционный совет:

Вальковой А.Ф., Московская федерация профсоюзов

Гейхман В.Л., к.ю.н., профессор

Герасимова Е.С., к.ю.н.

Головина С.Ю., д.ю.н., профессор

Горохов Б.А., к.ю.н.

Ершова Е.А., д.ю.н., профессор

Касумов А.М. оглы, д.ю.н., профессор

Костян И.А., д.ю.н., профессор

Крылов К.Д., д.ю.н., профессор

Лушников А.М., д.ю.н., профессор

Маврин С.П., д.ю.н., профессор

Нурмагамбетов А.М., д.ю.н., профессор

Нуртдинова А.Ф., д.ю.н., профессор

Саликова Н.М., д.ю.н., профессор

Скачкова Г.С., д.ю.н., профессор

Снигирева И.О., д.ю.н., профессор

Томашевский К.Л., д.ю.н., профессор

Тучкова Э.Г., д.ю.н., профессор

Хныкин Г.В., д.ю.н., профессор

Хохлов Е.Б., д.ю.н., профессор

Чиканова Л.А., д.ю.н., профессор

Чуча С.Ю., д.ю.н., профессор

Шкловец И.И., Роструд

Главный редактор

Издательской группы «Юрист»: Гриб В.В.

Заместители главного редактора

Издательской группы «Юрист»:

Бабкин А.И., Белых В.С., Ренов Э.Н.,

Платонова О.Ф., Трунцевский Ю.В.

Научное редактирование и корректура:

Швечкова О.А., к.ю.н.

Центр редакционной подписки:

(495) 617-18-88 (многоканальный)

Редакция: Лаптева Е.А., Соловьева Д.В.

Верстка: Калинина Е.С.

Адрес редакции:

115035, г. Москва, Космодамианская наб., д. 26/55, стр. 7.

Тел.: (495) 953-91-08

E-mail: avtor@lawinfo.ru;

http: www.lawinfo.ru

Подписной индекс:

Объединенный каталог. Пресса России – 91910.

Отпечатано в типографии

«Национальная полиграфическая группа».

248031, г. Калуга, п. Северный, ул. Светлая, д. 2.

Тел.: (4842) 70-03-37

Формат 60x90/8. Печать офсетная.

Физ. печ. л. – 8,0. Усл. печ. л. – 8,0.

Общий тираж 2000 экз.

ISSN 2221–3295.

Цена свободная.

Номер подписан в печать 23.04.2021.

Номер вышел в свет 06.05.2021.

Издательская группа «Юрист», 2021

В НОМЕРЕ:

ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Мачульская Е.Е. Модификация принципов трудового права в свете изменений Конституции Российской Федерации	3
Забрамная Е.Ю. Теоретические и практические аспекты содержания принципов дисциплинарной ответственности	8
Бережнов А.А. Применение судами принципов трудового права при разрешении индивидуальных трудовых споров	12

ВОПРОСЫ ТЕОРИИ

Лушников А.М. Учение Адама Смита о труде и генезис науки трудового права	15
Потапов А.В. Правосубъектность работодателя – юридического лица: историко-правовой аспект	19

НОРМОТВОРЧЕСТВО И РАЗВИТИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Лушникова М.В. Интерпретационная техника в трудовом праве: актуальные проблемы	22
Корсаненкова Ю.Б. Некоторые проблемы упорядочения межотраслевых связей трудового права с правом социального обеспечения в процессе совершенствования трудового законодательства	26

ТРУДОВОЕ ПРАВО В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

Томашевский К.Л. Дистанционная (удаленная) работа в трудовом законодательстве стран ЕАЭС в период пандемии	30
---	----

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Кудрин А.С. К вопросу об участии работников в управлении организацией: международный и сравнительно-правовой аспект	34
--	----

РЫНОК ТРУДА, ЗАНЯТОСТЬ И ТРУДОУСТРОЙСТВО

Тучкова Э.Г. Конституционное право граждан на защиту от безработицы и юридические гарантии его реализации	38
--	----

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Менкенов А.В. Нерабочие памятные дни	42
---	----

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Новрадова-Василиади С.М. К вопросу о компенсации морального вреда, причиненного работнику нарушением его трудовых прав	46
---	----

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Затула Е.А. Применение механизма медиации при разрешении индивидуальных трудовых споров	48
--	----

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Сергеенко Ю.С. Актуальные вопросы регулирования труда лиц старшего поколения в чрезвычайной ситуации	51
---	----

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ. МЕЖДУНАРОДНОЕ И СРАВНИТЕЛЬНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО

Леонова А.А. Правовое регулирование удаленной работы в Нидерландах	53
Чесалина О.В. К вопросу о правовой природе права на отключение	57

НАУЧНАЯ ЖИЗНЬ

Смирнов Д.А. Рецензия на коллективную монографию: Формирование и развитие отраслей права в исторической и современной реальности России. Т. 3. Трудовое право России	61
Информация о круглом столе в ИГП РАН	63

Журнал рекомендован Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации для публикации основных результатов диссертаций на соискание ученых степеней кандидата и доктора наук (12.00.05 — юр. науки)

Отдельные материалы наших журналов размещаются в СПС «КонсультантПлюс».

Статьи публикуются в авторской редакции.

LABOR LAW IN RUSSIA AND ABROAD

No. 2/2021

Certificate of Registration of a media outlet PI № FC77-38717 of January 22, 2010.

Founder: Jurist Publishing Group

Editor in Chief: Kurennoj A.M.,
LL.D., Professor

Deputy Editor in Chief: Zabramnaya E.Yu.,
PhD (Law), Associate Professor

Editorial Board:

Val'kovoj A.F., Moscow Federation of Trade Unions,

Gejkhman V.L., PhD (Law), Professor

Gerasimova E.S., PhD (Law)

Golovina S.Yu., LL.D., Professor

Gorokhov B.A., PhD (Law)

Ershova E.A., LL.D., Professor

Kasumov A.M. ogly', LL.D., Professor

Kostyan I.A., LL.D., Professor

Kry'lov K.D., LL.D., Professor

Lushnikov A.M., LL.D., Professor

Mavrin S.P., LL.D., Professor

Nurmagambetov A.M., LL.D., Professor

Nurtdinova A.F., LL.D., Professor

Salikova N.M., LL.D., Professor

Skachkova G.S., LL.D., Professor

Snigireva I.O., LL.D., Professor

Tomashevski K.L., LL.D., Professor

Tuchkova E'.G., LL.D., Professor

Khny'kin G.V., LL.D., Professor

Khokhlov E.B., LL.D., Professor

Chikanova L.A., LL.D., Professor

Chucha S.Yu., LL.D., Professor

Shklovets I.I., Rostrud

Editor in Chief of Jurist Publishing Group:

Grib V.V.

Deputy Editors in Chief

of Jurist Publishing Group:

Babkin A.I., Bely'kh V.S., Renov E'.N.,

Platonova O.F., Truntsevskij Yu.V.

Scientific editing and proofreading:

Shvechkova O.A., PhD (Law)

Editorial Subscription Centre:

(495) 617-18-88 (multichannel)

Editorial Office: Lapteva E.A., Solovyova D.V.

Layout: Kalinina E.S.

Editorial Office Address:

Bldg. 7 26/55 Kosmodamianskaya Emb.,
Moscow, 115035.

Tel.: (495) 953-91-08.

E-mail: avtor@lawinfo.ru;

http: www.lawinfo.ru

Subscription: Unified Catalogue. Russian Press – 91910.

Printed by National Polygraphic Group Ltd.

Bldg. 2, street Svetlaya, Kaluga, 248031

Tel.: (4842) 70-03-37 Size 60x90/8.

Offset printing. Printer's sheet – 8,0.

Conventional printing sheet – 8,0.

Circulation 2000 copies.

ISSN 2221–3295. Free market price.

Passed for printing 23.04.2021.

Published 06.05.2021.

Jurist Publishing Group, 2021

CONTENTS:

LABOR LAW PRINCIPLES

- Machulskaya E.E.** Modification of Labor Law Principles in View of the Amendments to the Constitution of the Russian Federation 3
- Zabramnaya E.Yu.** Theoretical and Practical Aspects of the Content of Disciplinary Liability Principles 8
- Berezhnov A.A.** Application of Labor Law Principles by Courts in Resolution of Individual Labor Disputes.. 12

ISSUES OF THEORY

- Lushnikov A.M.** The Adam Smith's Labor Doctrine and Genesis of the Labor Law Science 15
- Potapov A.V.** Legal Capacity of an Employing Legal Entity: A Historical and Legal Aspect..... 19

RULE MAKING AND DEVELOPMENT OF LAWS

- Lushnikova M.V.** Interpretative Technique in Labor Law: Relevant Problems..... 22
- Korsanenkova Yu.B.** Some Problems of Alignment of Inter-Branch Links between Labor Law and Social Security Law in the Labor Law Improvement Process 26

LABOR LAW IN THE CONDITIONS OF THE PANDEMIC

- Tomashevskiy K.L.** Distant (Remote) Work in Labor Laws of the EAEU Member States during the Pandemic 30

SOCIAL PARTNERSHIP

- Kudrin A.S.** On the Involvement of Employees in Corporate Management: An International and Comparative Law Aspect..... 34

LABOR MARKET, OCCUPATION AND EMPLOYMENT

- Tuchkova E.G.** The Civil Constitutional Right to Protection against Unemployment and Legal Guarantees of Its Exercising 38

WORKING HOURS AND TIME OFF

- Menkenov A.V.** Non-Working Memorable Days 42

LIABILITY IN LABOR LAW

- Novradova-Vasiliadi S.M.** On Compensation for Moral Damage Caused to an Employee by Violation of His/Her Labor Rights 46

LABOR DISPUTES

- Zatula E.A.** Application of the Mediation Mechanism to Solution of Individual Labor Disputes..... 48

PECULIARITIES OF REGULATION OF LABOR OF SPECIFIC EMPLOYEE CATEGORIES

- Sergeenko Yu.S.** Relevant Issues of Regulation of Labor of Elderly People in an Emergency Situation 51

FOREIGN EXPERIENCE. INTERNATIONAL AND COMPARATIVE LABOR LAW

- Leonova A.A.** Legal Regulation of Remote Work in the Netherlands..... 53
- Chesalina O.V.** On the Legal Nature of the Right to Disconnection..... 57

SCIENTIFIC LIFE

- Smirnov D.A.** Review of a Collective Monograph: The Establishment and Development of Law Branches in the Historical and Modern Reality of Russia. Vol. 3. Russian Labor Law 61
- Information on a round table at the ISL RAS 63

Recommended by the Higher Attestation Commission under the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation for publication of basic results of PhD and doctor of theses (12.00.05-law science)

Some materials of our journals may be placed in ConsultantPlus reference legal system.

Articles shall be published in author's version.

такие изменения, безусловно, оправданны и улучшают положение работников без какого-либо встречного ухудшения положения работодателя, однако обращается внимание на то, что предлагаемые изменения не дают работнику, обратившемуся в комиссию по трудовым спорам, равных прав с работником, отстаивающим свои права в суде⁸.

Следует согласиться с необходимостью внесения изменений в трудовое законодательство, ориентированных на решение проблемы определения срока обращения в суд работника с требованием компенсации морального вреда. Данные изменения помогут избежать ситуации, когда работник выигрывает основной спор, но после этого не может возместить моральный вред из-за пропуска срока обращения в суд.

⁸ Ковалев Е., Есаков Н., Томилин И. Планируемые изменения в Трудовой кодекс // Трудовое право. 2020. № 9. С. 81–90.

Формирование и установление на законодательном уровне срока обращения в суд с требованием о компенсации морального вреда влечет за собой баланс прав и законных интересов сторон трудовых отношений, и в первую очередь позволит реализовать один из основных принципов трудового права — обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту (ст. 2 ТК РФ), в том числе обеспечение защиты прав работника как более слабой экономической стороны трудовых отношений, что является одной из приоритетных задач трудового законодательства.

Литература

1. Ковалев Е. Планируемые изменения в Трудовой кодекс / Е. Ковалев, Н. Есаков, И. Томилин // Трудовое право. 2020. № 9. С. 81–90.
2. Трemasкин И. Моральный ущерб в трудовых спорах / И. Трemasкин // Трудовое право. 2020. № 9. С. 5–13.

DOI: 10.18572/2221–3295-2021-2-48-50

Применение механизма медиации при разрешении индивидуальных трудовых споров

Затула Евгений Андреевич,

юрист общества с ограниченной ответственностью «Юридическая компания «РИМ»

ezatula99@gmail.com

Индивидуальные трудовые споры имеют достаточно большой объем в общей статистике рассмотрения дел судами общей юрисдикции в России. Автор рассматривает медиацию как один из вариантов разрешения индивидуальных трудовых споров во внесудебном порядке в Российской Федерации, который мог бы быть более действенным при сравнении с рассмотрением дел в судах. В статье рассматривается вопрос о возможности применения медиации при разрешении трудовых споров, ее преимущества и влияние на сохранение и развитие социально-трудовых отношений. Кроме того, рассматриваются аспекты, препятствующие применению медиации в трудовых отношениях. Помимо прочего, в работе анализируется практика применения этого механизма в Турецкой Республике, где медиация при разрешении трудовых споров является обязательной. Также даются предложения по совершенствованию практики применения посредничества медиации при разрешении индивидуальных трудовых споров в Российской Федерации, которые бы могли способствовать более быстрому разрешению трудовых споров, снижению затрат на разрешение таковых, развитию и укреплению стабильности трудовых отношений. Полученные выводы могут быть полезны для совершенствования механизма медиации в трудовых отношениях и помочь соблюсти баланс интересов работников и работодателей.

Ключевые слова: медиация, индивидуальные трудовые споры, посредничество, развитие трудовых отношений, партнерство.

Application of the Mediation Mechanism to Solution of Individual Labor Disputes

Zatula Evgeniy A.

Lawyer at ROME Law Firm Limited Liability Company

Individual labor disputes have a fairly large extent in the General statistics of cases considered by courts of General jurisdiction in Russia. The author considers mediation as one of the options for resolving individual labor disputes out of court in the Russian Federation, which could be more effective when compared with the consideration of cases in the courts. The article discusses the possibility of using mediation in resolving labor disputes, its advantages and impact on the preservation and development of social and labor relations. In addition, aspects that prevent the use of mediation in labor relations are considered. Among other things, the paper analyzes the practice of using this mechanism in the Republic of Turkey, where mediation in resolving labor disputes is mandatory. It also provides suggestions for improving the practice of mediation in the resolution of individual labor disputes in the Russian Federation, which could contribute to faster resolution of labor disputes, reduce the cost of resolving such disputes, and develop and strengthen the stability of labor relations. The findings can be useful for improving the mechanism of mediation in labor relations and help to maintain a balance of interests of employees and employers.

Keywords: mediation procedure, individual labor disputes, mediation, development of labor relations, partnership.

По статистике Судебного департамента при Верховном Суде РФ¹, за первое полугодие 2020 г. суда-

ми общей юрисдикции было принято к рассмотрению 143 304 дела, из которых более половины, 82 822 де-

¹ Сводные статистические сведения о деятельности федеральных судов общей юрисдикции и мировых судей за 1-е полугодие 2020 г. / Судебный Департамент при Верховном Суде Россий-

ской Федерации // Судебный Департамент при Верховном Суде Российской Федерации. URL: <http://www.cdep.ru/> (дата обращения: 04.03.2021).

ла, с размером заявленных исковых требований до 50 тыс. руб.

При такой ситуации многие работники попросту могут отказываться от защиты своих трудовых прав, так как зачастую стоимость юридических услуг по составлению искового заявления и представительству в судах общей юрисдикции по трудовым спорам может оказаться значительной относительно суммы заявленных исковых требований. Несмотря на то что по общему правилу судебные расходы при удовлетворении исковых требований подлежат возмещению, работникам может быть затруднительно оплачивать услуги юристов, к тому же не имея гарантий удовлетворения их требований.

Представляется, что при такой ситуации может помочь процедура медиации.

Федеральный закон «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)»² (далее — Закон о медиации) вступил в силу 1 января 2011 г., однако никаких изменений относительно посредничества в Трудовой кодекс РФ³ не вносилось. Несмотря на это, применение процедуры медиации к трудовым спорам возможно, так как это прямо не противоречит Трудовому кодексу РФ.

В соответствии со ст. 2 Закона о медиации под процедурой медиации понимается способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения.

Процедура медиации предполагает перед своим началом заключение соглашений: соглашение о применении процедуры медиации (медиативная оговорка) — выражает намерение сторон о проведении процедуры; соглашение о проведении процедуры медиации — предшествует самой процедуре; медиативное соглашение — соответствует окончанию проведения процедуры.

К сожалению, процедура медиации в Российской Федерации на данный момент малоприменима. Это можно объяснить тем, что процедура медиации в России проходит этап становления. Использование практики медиации в России не является нормой, но постепенно обретает известность среди юристов⁴.

По мнению некоторых ученых, такая плачевная ситуация, связанная с развитием медиации, может существовать в связи с тем, что широкий спектр людей попросту не знают о возможности разрешения спора путем посредничества⁵. Можно сказать о том, что такая позиция относительно возможных причин, связанных с проблемами развития медиации, имеет место быть. Такую позицию разделял и Д.А. Медведев, будучи Президентом Российской Федерации. Он указывал на то, что

необходимо развивать институт медиации посредством широкого информирования граждан⁶.

Оба подхода представляются вполне оправданными. Можно сказать, что медиация на современном этапе не пользуется популярностью в большинстве своем из-за сомнений, возникающих у субъектов споров, которые могут иметь место быть при отсутствии преимуществ таковой.

Сама же процедура медиации имеет ряд достоинств, делающих ее перспективной формой для разрешения индивидуальных трудовых споров. К таковым можно отнести следующие.

Первым преимуществом является конфиденциальность. Она подразумевает, что стороны, организации, осуществляющие деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации, медиатор, а также другие лица, присутствовавшие при проведении процедуры медиации, не вправе ссылаться в ходе судебного разбирательства или третейского разбирательства на информацию о достигнутых в ходе процедуры медиации договоренностях, а также сделанных признаниях и предоставленных доказательствах.

В таком случае конфиденциальность является значительным преимуществом, прежде всего для организаций, которые заботятся о репутации компании и не желают выносить возникшие конфликты с работниками на всеобщее обозрение⁷.

Вторым преимуществом является добровольность и сотрудничество при разрешении споров. Оно предполагает, что стороны совместно принимают решение, достигнутое в ходе посредничества, и добровольно его исполняют. Как указывают К. Хоппер и Р. Доман, в медиации присутствует модель «победитель — победитель», в свою очередь, при судебном разбирательстве наличествует модель «победитель — проигравший»⁸. С такой позицией нельзя не согласиться. Представляется, что, если при принятии решений обе стороны удовлетворены им, то они более охотно будут его исполнять, что предотвратит неправомерные затягивания исполнения решений и будет удовлетворять интересы обеих сторон.

Третьим преимуществом можно считать меньший срок принятия решений в медиации. Как указывают А.И. Рашидова и А.О. Рачкова, «в трудовых отношениях важно, чтобы все решения принимались быстро. А так как судебное разбирательство может затянуться на долгий срок, медиация как нельзя лучше подходит для таких целей»⁹. Такой подход можно считать оправданным. Загруженность судов в Российской Федерации не позволяет в короткие сроки разрешить возникающие между работником и работодателем трудовые споры. В таком случае при обращении к процедуре медиации можно существенно сократить срок разрешения трудового конфликта и избежать неблагоприятных последствий, которые могут выражаться в накоплении уровня конфрон-

² Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования спора с участием посредника (процедуре медиации)» // СЗ РФ. 2010. № 31. Ст. 4162 (ред. от 26.07.2019).

³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3 (ред. от 09.11.2020).

⁴ Филипова И.А. Медиация в трудовых спорах: опыт США, Германии и Франции и возможности его использования при реформировании российского законодательства // Адвокат. 2015. № 7. С. 34–39.

⁵ Аллахвердова О.В., Иванова Е.Н. История развития медиации // Вестник СПбГУ. Серия 6. Политология. Международные отношения. 2007. № 2-2.

⁶ Послание Президента РФ Федеральному Собранию // Официальный сайт Президента РФ. 22.12.2011. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/14088> (дата обращения: 04.03.2021).

⁷ Рашидова А.И., Рачкова А.О. Медиация в трудовых спорах // Актуальные проблемы российского права. 2017. № 12 (85).

⁸ Hopper K., Doman R. Sports Mediation: Getting the Right Mediator // CAS Bulletin. 2017. № 2017/2. P. 19–24.

⁹ Рашидова А.И., Рачкова А.О. Указ. соч.

тации работника и работодателя, что в конечном итоге может привести в серьезному ухудшению отношений между таковыми.

Четвертым преимуществом можно назвать меньшие затраты на разрешение споров с участием медиатора. Как уже указывалось выше, стоимость обращения к профессиональным юристам в целях разрешения индивидуальных трудовых споров зачастую может оказаться значительной. При такой ситуации медиация является менее затратной процедурой. Например, при обращении в Палату посредников при ТПП РФ со спором, стоимость которого ниже 500 000 руб., необходимо уплатить 6000 руб. регистрационного сбора и 5000 руб. медиативного сбора. Расходы также могут быть распределены между работником и работодателем в равных пропорциях, что сделает общую стоимость обращения к медиатору равной 5500 руб., что значительно ниже оплаты услуг представителя. Стоит также отметить, что Закон о медиации допускает обращение к услугам непрофессионального медиатора, что способно сделать стоимость разрешения трудовых споров меньшей.

Наконец, последним преимуществом, является возможность сохранения и нормального развития трудовых отношений. В связи с тем что трудовые отношения характеризуются относительной длительностью, сохранение и развитие таковых должно становиться приоритетным для субъектов. Медиация как способ разрешения индивидуальных трудовых споров способна помочь избежать нарастания конфликта. В свою очередь, при обращении в суд за защитой трудовых прав, в том числе с требованием о восстановлении на работе, работники зачастую не способны нормально продолжать исполнение своих трудовых обязанностей. Они могут сталкиваться с различными формами давления со стороны работодателя, которые последний может использовать в целях мести. Задачей же посредника является примирение сторон и поиск оптимального для сторон варианта решения возникшего спора. В таком случае сохранение трудовых отношений и их нормальное развитие между работником и работодателем представляются более возможными, нежели при обращении в суд.

Таким образом, можно заметить, что медиация в сфере разрешения индивидуальных трудовых споров имеет явные преимущества по сравнению с разрешением таковых путем обращения в суд или Комиссию по трудовым спорам. Как отмечает А.А. Сафирова, у медиации при разрешении трудовых споров имеется существенное преимущество, однако ее польза возможна только в том случае, «если законодатель обозначит медиацию как обязательный этап разрешения индивидуальных трудовых разногласий и споров»¹⁰. Такая позиция является рациональной и находит отражение в зарубежной практике. Например, в Турции медиация является обязательным этапом при разрешении трудовых споров¹¹. Так, с 1 января 2018 г. обращение к посреднику стало

обязательным условием при подаче иска в отношении денежных требований сотрудников или работодателей, вытекающих из трудовых договоров, коллективных трудовых договоров, или требований о восстановлении на работе. Обязательная медиация была введена для ускорения судебных разбирательств и снижения затрат в трудовых спорах. Медиаторы должны завершить обязательный процесс посредничества в течение трех недель с возможностью недельного продления срока. Статистические данные, опубликованные со 2 января 2018 г. по 27 мая 2018 г., показывают, что 65% трудовых споров в Турции приводят к соглашению после завершения обязательных процессов о посредничестве.

Такая статистика свидетельствует о существенной действенности роли медиатора при разрешении индивидуальных трудовых споров.

Представляется, что похожий механизм при разрешении трудовых споров можно предусмотреть и в России. Введение обязательной медиации при разрешении индивидуальных трудовых споров в Российской Федерации способно оказать положительное влияние на социально-трудовые отношения и решить как минимум три проблемы. Первая — уменьшить количество рассматриваемых судами общей юрисдикции трудовых споров, что позволит частично разгрузить судебную систему за счет разрешения споров в досудебной стадии. Вторая — сохранить и за счет этого развивать социально-трудовые отношения за счет проведения примирительных процедур. Третья — увеличить информированность среди населения о возможности разрешения споров в порядке медиации. Если работники столкнутся с необходимостью обращения к услугам медиатора при разрешении трудовых споров и смогут принять для себя преимущества таковой, то в будущем при возникновении иных споров они с большим желанием обратятся к разрешению споров при помощи медиации, что в целом положительно скажется на развитии этого института.

Литература

1. Аллахвердова О.В. История развития медиации / О.В. Аллахвердова, Е.Н. Иванов // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 6. Философия, политология, социология, психология, право, международные отношения. 2007. № 2-2. С. 73–77.
2. Рашидова А.И. Медиация в трудовых спорах / А.И. Рашидова, А.О. Рачкова // Актуальные проблемы российского права. 2017. № 12 (85). С. 113–116.
3. Сафирова А.А. Медиация как альтернативный способ урегулирования индивидуальных трудовых споров: проблемы и перспективы развития / А.А. Сафирова // Общество: политика, экономика, право. 2016. № 3. С. 99–101.
4. Филипова И.А. Медиация в трудовых спорах : опыт США, Германии и Франции и возможности его использования при реформировании Российского законодательства / И.А. Филипова // Адвокат. 2015. № 7. С. 34–39.

References

5. Hopper K. Sports Mediation: Getting the Right Mediator / K. Hopper, R. Doman // CAS Bulletin. 2017. Vol. 2017/2. P. 19–24.
6. Sapan B.Y. Turkey: Mandatory Mediation In Labour Disputes — An Overview. / B.Y. Sapan, A.A. Keser, P.E. Bişkin // Mondaq.com. 2019. 18 July.

¹⁰ Сафирова А.А. Медиация как альтернативный способ урегулирования индивидуальных трудовых споров: проблемы и перспективы развития // Общество: политика, экономика, право. 2016. № 3. С. 100.

¹¹ Sapan B.Y., Keser A.A., Bişkin P.E. Turkey: Mandatory Mediation In Labour Disputes — An Overview // Mondaq.com. 2019. 18 July.