

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»



РОССИЙСКОЕ ПРАВОВЕДЕНИЕ: Трибуна молодого учёного

Выпуск 18

*Посвящается 140-летию
Томского государственного университета и
120-летию юридического образования в Сибири*

Томск
Издательский Дом Томского государственного университета
2018

выступает заключение дополнительного соглашения на изменение условий трудового договора, которое должно быть оформлено в письменном виде и подписано работником лично. Именно данный акт является выражением осознанной и свободной воли работника на перевод, неподписание или отсутствие которого не может влечь дальнейших правовых последствий в виде перевода на другую работу и исполнения новых условий трудового договора.

К сожалению, вопреки предписаниям ст. 72 ТК РФ, российская практика применения ст. 72.1 ТК РФ складывается иначе. Поднятая проблема и состоит в том, что работника переводят на другую работу только лишь на основании поданного заявления. Согласия сотрудника на исполнение новых условий договора, как указывалось ранее, не требуется. В этом случае отказ работника от исполнения трудовой функции считается несоблюдением возложенных на него трудовых обязанностей и, соответственно, будет являться нарушением трудовой дисциплины. Следствием становится привлечение работника к дисциплинарной ответственности и в дальнейшем увольнение.

Такой подход правоприменителя не может гарантировать защиту работника от принудительного труда.

На основании изложенного предлагаю дополнить п. 19 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» и изложить в следующей редакции: «При разрешении дел, связанных с переводом на другую работу, необходимо иметь в виду, что при переводе по инициативе работника основанием для перевода может служить подписанное работником дополнительное соглашение об изменении условий трудового договора. Отказ от выполнения работы при переводе, совершенном с соблюдением закона, признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу – прогулом».

К ВОПРОСУ О МЕДИАЦИИ КАК АЛЬТЕРНАТИВНОМ СПОСОБЕ РАЗРЕШЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

А.Е. Яковлева, студент ЮИ ТГУ

Научный руководитель – канд. юрид. наук, доцент Г.Г. Пашкова

Появление института медиации в российском праве обусловлено принятием Федерального закона от 27 июля 2010 г. №193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)¹». Данный закон впервые закрепил возможность применения медиации к спорам, вытекающим из трудовых отношений. Однако соответствующие изменения в трудовой кодекс внесены не были, и ст. 382 ТК РФ, говоря об органах,

¹ Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации) : Федеральный закон РФ от 27.07.2010 № 193-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».

рассматривающих индивидуальные трудовые споры, как и прежде, называет таковыми только комиссии по трудовым спорам и суды, что в конечном итоге приводит к неопределенности правового положения медиации в трудовом праве.

Согласно вышеуказанному Федеральному закону № 193-ФЗ, медиация является альтернативным способом урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольности в целях достижения взаимоприемлемого решения сторонами. Необходимость введения данного института в трудовое право обусловлена рядом преимуществ, которыми обладает медиация. Во-первых, она основана на принципе добровольности, а это значит, что стороны будут заинтересованы в урегулировании конфликта. Во-вторых, наличие медиатора может способствовать более объективному разрешению спора, поскольку он является независимой фигурой, в отличие, например, от членов комиссии по трудовым спорам, о беспристрастности которых сложно говорить, поскольку они находятся в трудовых отношениях с работодателем. В-третьих, это возможность рассмотрения и принятия решения в наиболее короткие сроки, в-четвертых, – отсутствие срока исковой давности, истечение которого лишает работника права на судебную защиту, и др.

Несмотря на это, как показывает практика, процедура медиации не получила большого распространения в России: за 2015 г. с ее помощью урегулировано всего 94 трудовых спора¹. Такой показатель может быть обусловлен отсутствием в трудовом законодательстве норм, регулирующих возможность разрешения трудовых споров иными альтернативными способами, что приводит к неосведомленности граждан.

Думается, было бы целесообразным дополнить Трудовой кодекс РФ рядом положений. Так, следует закрепить перечень споров, разрешение которых как возможно, так и невозможно посредством медиации, а в целях обеспечения гарантии разрешения спора предоставить сторонам возможность обращаться в суд, если медиация не привела к разрешению конфликта. Также, исходя из установленных сокращенных сроков для обращения работников в суд, целесообразно установить специальные укороченные сроки проведения процедуры медиации.

Еще одним фактором, влекущим непопулярность медиации, является высокая стоимость услуг профессиональных медиаторов, и это в сравнении с тем, что при обращении в суд с иском работник полностью освобождается от уплаты пошлин и расходов. Полагаем, что здесь вопрос может быть решен путем осуществления медиации на бесплатной основе, особенно на начальных этапах. Такой подход будет способствовать внедрению медиации в правовую культуру общества.

¹ Справка о практике применения судами Федерального закона от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» за 2015 год // СПС «КонсультантПлюс».