

УДК 349.2

**ПРИМЕНЕНИЕ МЕДИАЦИИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ: ОПЫТ ФРАНЦИИ**

© 2016 г.

*И.А. Филипова*

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Н. Новгород

irinafilipova@yandex.ru

*Поступила в редакцию 29.05.2015*

Медиация как специальная примирительная процедура с участием посредника-медиатора предусмотрена законодательством Российской Федерации с 2010 года. Тем не менее использование процедуры медиации при урегулировании конфликтов в сфере труда практически не встречается в России. Для сравнения стоит обратиться к опыту использования медиации в урегулировании трудовых споров во Франции, где начало применению медиации было положено в середине XX века, а в 90-х эта возможность была закреплена законодательно. Как и в России, во Франции ведутся споры о том, насколько применима медиация к урегулированию споров, возникающих в процессе трудовых отношений, и каковы перспективы ее дальнейшего использования в данной области.

*Ключевые слова:* трудовое право, Трудовой кодекс, медиация, трудовые споры.

Медиация как процедура, способная урегулировать значительное число конфликтов в обществе, в том числе в сфере труда, является инновацией для российского общества. С ее помощью возможно снижение уровня социальной напряженности, формирование благоприятных условий для дальнейшего развития общества [1]. О необходимости внедрения медиации в России нередко упоминается в статьях различных авторов, в то же время использование медиации в сфере труда практически отсутствует. Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит каких-либо упоминаний о медиации, что, тем не менее, не мешает ее применять в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2010 года № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» [2], согласно которому медиация как способ урегулирования споров, возникающих в том числе из трудовых, семейных правоотношений, призвана способствовать гармонизации социальных отношений.

Французское трудовое законодательство, в отличие от российского, прямо предусматривает возможность использования процедуры медиации при возникновении конфликтных ситуаций в процессе отношений, подпадающих под регулирование со стороны Трудового кодекса Франции.

В Трудовом кодексе Франции медиации посвящены статьи L2523-1–L2523-10 (глава «Médiation» в книге V «Les conflits collectifs» (коллективные трудовые споры) II части Трудового кодекса Франции, регулирующей коллективные отношения в сфере труда, а также статья L1152-6 в I части Трудового кодекса Франции, предусматривающая возможность проведения

процедуры медиации для исчерпания конфликта при психологическом преследовании работника со стороны другого работника (*harcèlement moral*).

Согласно положениям статьи L2523-1 Трудового кодекса Франции в случае недостижения согласия сторонами коллективного трудового спора председатель примирительной комиссии предлагает сторонам пригласить медиатора для содействия урегулированию конфликта. Процедура медиации может быть назначена и административным органом на основании письменного мотивированного заявления одной из сторон или по собственной инициативе. Административным органом, обладающим правом назначить медиатора для коллективных трудовых споров национального и межрегионального уровня, является министр труда, а для споров на уровне региона, департамента или муниципалитета – префект региона.

Списки медиаторов имеются в Национальной комиссии по коллективным переговорам (*Commission nationale de la négociation collective*) – специальном органе, формируемом на общегосударственном уровне из представителей государства, объединений работодателей и профсоюзов. Национальная комиссия тесно сотрудничает с Министерством труда Франции, в частности давая заключения по законопроектам и проектам подзаконных актов органов исполнительной власти в сфере труда. Процедура медиации согласно статье L2523-5 Трудового кодекса Франции включает следующее: попытку медиатора примирить стороны, дачу медиатором мотивированных рекомендаций и предложений сторонам по урегулированию спорных вопросов, при этом срок ограничен 1 месяцем,

но может быть продлен с согласия сторон. Если медиатор установит, что конфликт вызван разной интерпретацией или непониманием сторонами положений закона, соглашения, он должен рекомендовать сторонам спора обратиться в суд или арбитраж. Статьей L2523-6 Трудового кодекса Франции предусматривается, что с момента получения предложения от медиатора по урегулированию спора стороны конфликта вправе в течение 8 дней мотивированно отказаться от предложенного медиатором пути урегулирования разногласий. В случае недостижения примирения сторонами через 48 часов после констатации непримирения сторон медиатор передает министру труда свои рекомендации и мотивированные заявления сторон конфликта. В течение 3 месяцев министр труда должен обнародовать эти материалы.

При регулярном уклонении одной из сторон от процедуры медиации или от предоставления необходимых документов медиатор готовит доклад об этом и представляет его в административный орган, который передает этот доклад в прокуратуру (статьи L2523-8–L2523-9 Трудового кодекса Франции).

Если обратиться к практике применения медиации в урегулировании трудовых споров, то в соответствии с отчетами государственной инспекции труда Франции случаи проведения процедуры медиации весьма редки: так, в 2008 году их было всего шесть [3]. Впрочем, по данным в приложении к отчету государственной инспекции труда за 2013 год, опубликованном на официальном сайте Министерства труда Франции в январе 2015 года, количество процедур медиации, проведенных для урегулирования коллективных трудовых споров в течение 2012 года, уже 880 [4]. Кстати, само полное название Министерства труда Франции – *Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social* – указывает на то, что помимо функций управления и консультирования Министерство труда выступает в качестве органа, поддерживающего социальный диалог, в том числе посредством внедрения медиации в сферу труда.

В то же время налицо тенденция к расширению использования медиативных процедур в урегулировании конфликтов в сфере труда, возникающих вследствие психологического преследования работника со стороны другого работника (*harcèlement moral*).

Часть IV Трудового кодекса Франции – «*Santé et sécurité au travail*» (здоровье и безопасность на работе) в главе 1 «*Obligations de*

*l'employeur*» (обязанности работодателя) в статье L4121-1 предусматривает прямую обязанность работодателя принимать необходимые меры для обеспечения безопасности и защиты физического и психического здоровья работника. Эта статья появилась в 2008 году и обязала работодателя обращать внимание на все «тревожные звонки», касающиеся отношений внутри трудового коллектива. В случае конфликта между двумя или более работниками работодатель должен принять все возможные меры, чтобы не допустить причинения вреда работнику – объекту психологического давления. Причем согласно Постановлению Кассационного суда Франции от 17 октября 2012 года № 11-18208, работодатель обязан использовать все возможности для предотвращения профессиональных рисков, к которым суд отнес и психосоциальные риски: «работодатель, который оставил конфликтную ситуацию, не использовав средства по ее урегулированию, не исполнил свои обязанности» [5]. Психосоциальные риски (*risques psychosociaux*) – незнакомое российскому трудовому праву понятие, появившееся в области охраны труда в европейских странах за последнюю четверть XX века. Как правило, под психосоциальными рисками понимаются стресс, психологическое домогательство, депрессия, *burn-out* (профессиональное «выгорание»), связанные с работой [6].

В Постановлении Кассационного суда Франции от 17 октября 2012 года № 11-18208, по мнению ряда французских юристов, суд косвенно указал на необходимость проведения медиации в случаях психологического преследования одного работника другим, что явилось шагом к обязательной досудебной медиации [7].

Кстати, специалисты указывают на существенные различия между процедурами медиации, проводимыми в двух предусмотренных Трудовым кодексом Франции случаях (коллективный трудовой спор и индивидуальный конфликт в результате психологического преследования работника). В первом случае медиация направлена на урегулирование последствий коллективного спора, во втором – медиация призвана «снять» причины конфликта между работниками. Именно во втором случае шансы медиации на внедрение в социальную практику значительны. Это подтверждают и подписанные в 2010–2011 годах национальные соглашения – акты социального партнерства самого высокого уровня [8, 9], предусматривающие возможность использования медиации в случае конфликта, связанного с психологическим преследованием работника со стороны другого работника, в частности *L'accord national interprofessionnel* от

26 марта 2010 года и Convention collective nationale relatif au stress professionnel et aux risques psychosociaux от 26 мая 2011 года.

Стоит упомянуть также, что работник, осуществлявший психологическое преследование другого работника, согласно французскому законодательству понесет дисциплинарную, а возможно даже уголовную ответственность. Дисциплинарная ответственность в этом случае предполагает меры вплоть до увольнения работника за виновное поведение [10, 11]. С точки зрения российского трудового права конфликт между двумя или более работниками не является трудовым спором и не регулируется нормами российского трудового законодательства.

Во французской практике имеется и опыт использования медиации в урегулировании трудовых споров, признаваемых таковыми российским законодательством. Речь идет о спорах между работодателем и работником, например по поводу увольнения последнего. Так, апелляционный суд г. Гренобля достаточно давно предлагает медиацию сторонам трудового спора: только за период с 1996 по 2005 год было проведено около 700 процедур медиации, успешными оказались примерно 70% из них [12].

Споры о применимости медиации к конфликтам в сфере труда вынесены на страницы современных французских юридических журналов. К примеру, из опубликованных в журнале «Justine» материалов «круглого стола», проведенного в г. Намюре в 2012 году и посвященного медиации по спорам, связанным с отношениями в сфере труда [13], следует, что, по мнению участников дискуссии – судей, адвокатов, служащих государственных органов из Франции, Бельгии и Нидерландов, – медиаторами могут выступать судьи и адвокаты. Следует отметить, что во Франции трудовые споры рассматриваются специальными судами по трудовым спорам (Conseil des prud'hommes), формируемыми из равного числа представителей объединений работодателей и профсоюзов. При этом судьи не обязательно имеют юридическое образование, но пользуются услугами консультантов-юристов.

По мнению французских медиаторов и судей, перспективы медиации ухудшаются вследствие того, что медиация, как правило, платная процедура, в то время как обращение в суд для работника бесплатно. Это актуально и для российской практики. При нарушении прав работника работодателем работник обращается в суд, а не к медиатору, во-первых, потому, что рассмотрение дела в суде бесплатно для него, во-вторых, медиация выставляет как преимущество «конфиденциальность», работник же нередко

заинтересован в привлечении внимания к своей проблеме, в том числе через средства массовой информации, и конфиденциальность ему не нужна, скорее наоборот.

У медиации есть неоспоримые «плюсы»: медиация позволяет сторонам не просто разрешить спор, а урегулировать конфликт и создать новые возможности для взаимодействия прежде конфликтовавших сторон в будущем, изменив поведение сторон, трансформируя отношения между ними, выводя их на качественно новый уровень. Таким образом, сторонам не придется прекращать отношения, как это нередко бывает при рассмотрении дела в суде. Участники французского «круглого стола» отмечают, что по большинству трудовых споров, таких как споры, связанные с увольнением, изменением трудовой функции, привлечением к сверхурочной работе и т. д., медиация не применяется, что подтверждается официальными статистическими данными Министерства труда и Министерства юстиции Франции. В то же время, медиацию активно предлагают своей клиентуре некоторые адвокаты, фактически переставшие оказывать услуги в судебных процессах.

На сегодняшний день во Франции уже выявлены типы конфликтов в сфере труда, в урегулировании которых медиация будет эффективной. Это, во-первых, ситуации, когда обе стороны – и работник и работодатель – намерены продолжать отношения, во-вторых, когда между работником и работодателем сложились тесные личные отношения. Кстати, процент успешных процедур медиации, закончившихся примирением сторон, в случае конфликтов в сфере труда ниже, чем в среднем при использовании медиации. По данным, приведенным французскими исследователями Ф. Курно и Ж. Дюпла в своем исследовании о перспективах медиации в сфере трудовых конфликтов, в 2010 году в Апелляционном суде г. Парижа к медиации обращались 223 раза, 192 процедуры были окончены, из них 102 (53% от оконченных) завершены успешно [14].

При всей ограниченности опыта использования медиативных процедур в сфере труда во Франции, стоит указать на уже имеющиеся наработки, которые можно использовать для внедрения медиации в сферу труда в России. С одной стороны, представляется необходимым внести в Трудовой кодекс Российской Федерации поправки, предусматривающие возможность проведения медиации при возникновении коллективного трудового спора: сейчас статья 403 Трудового кодекса Российской Федерации говорит о посреднике, но не о медиаторе, а пункт 5 статьи 1 Федерального закона от

27 июля 2010 года № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» препятствует приглашению медиатора как посредника в случае возникновения коллективного трудового спора. С другой стороны, стоит обратить более пристальное внимание на регулирование французским трудовым законодательством обязанностей работодателя, в частности обязанности по сохранению психического здоровья работника. Специфика современной работы нередко связана с большими психологическими нагрузками, эпоха информационного общества, в которую вступило человечество, способствует увеличению этих нагрузок. Конфликты, возникающие между отдельными работниками, нередко приводят к печальным и даже трагическим последствиям. Рассмотрение такого конфликта в суде не «снимет» его причины, именно привлечение медиатора поможет урегулировать конфликт, дать возможность работникам продолжать трудиться в коллективе.

#### Список литературы

1. Соловьева С.В. Медиативный подход к договороспособности российского общества // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2013. № 3–2. С. 188–191.
2. Федеральный закон от 27.07.2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» // Собрание законодательства РФ. 2010. № 31. Ст. 4162.
3. Rapport rédigé en application des articles 20 et 21 de la Convention № 81 de L'Organisation International du Travail (OIT). L'inspection du travail en France en 2008. URL: [http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Rap\\_WEB\\_BIT\\_2008\\_19\\_11\\_09.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Rap_WEB_BIT_2008_19_11_09.pdf) (дата обращения 28.03.2015).
4. L'inspection du travail en France en 2013. Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, janvier 2015. URL: <http://travail-emploi.gouv.fr/publications-officielles,49/rapports,51/travail-emploi,900/inspection-du-travail,1768/l-inspection-du-travail-en-france,18383.html> (дата обращения 28.03.2015).
5. L'arrêt de la Cour de cassation du mercredi 17 octobre 2012 N° 11-18208. URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000026519274&fastReqId=1447657079> (дата обращения 28.03.2015).
6. Сыченко Е. Защита работников от психосоциальных рисков: опыт Европы и его применимость в России. Часть I: Защита работников от стресса, связанного с работой // Трудовое право. 2014. № 7. С. 103–110.
7. Roumaneix D. La médiation en cas de conflit du travail, un outil pour l'employeur à proposer dans le Document Unique, 24.01.2014 // Village de la Justice. La communauté des métiers du Droit. URL: <http://www.village-justice.com/articles/mediation-conflit-travail-outil,16047.html> (дата обращения 28.03.2015).
8. L'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010. URL: [http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2011/0032/boc\\_20110032\\_0000\\_0034.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2011/0032/boc_20110032_0000_0034.pdf) (дата обращения 28.03.2015).
9. Convention collective nationale du 26 mai 2011 relatif au stress professionnel et aux risques psychosociaux. URL: [http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2011/0032/boc\\_20110032\\_0000\\_0034.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2011/0032/boc_20110032_0000_0034.pdf) (дата обращения 28.03.2015).
10. Филипова И.А. Дисциплинарная ответственность работников: сравнительный анализ российского и французского трудового законодательства // Российская юстиция. 2014. № 12. С. 16–18.
11. L'arrêt de la Cour de cassation du jeudi 17 novembre 2011 N° 10-19242. URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000024822736> (дата обращения 28.03.2015).
12. Barthélémy J. et Cette G. Refondation du droit social: concilier protection des travailleurs et efficacité économique: Rapport au Conseil d'analyse économique // La Documentation française. Paris, 2010. P. 148–149.
13. La médiation dans les litiges relatifs aux relations de travail: Table ronde // Justine, 2012, décembre. № 35. P. 3–8.
14. Coutnot F., Duplat J. Quel avenir pour la médiation judiciaire en matière prud'homale. Paris, Ifomene, 2011. A. Simon. La médiation prud'homale // Justine, 2012, décembre. № 35. P. 12–13.

## THE USE OF MEDIATION IN LABOR LAW: THE FRENCH EXPERIENCE

*I.A. Filipova*

Starting from 2010, mediation as a special conciliation procedure with the participation of a mediator has been provided in the legislation of the Russian Federation. However, mediation is almost never used to resolve labor conflicts in Russia. For comparison we refer to the experience of the use of mediation in the settlement of labor disputes in France, where mediation has been applied since the mid-twentieth century, and at the end of the century this was enshrined in law. The possibility of using mediation in labor disputes and prospects for the future use of mediation in this area in Russia and in France are discussed.

*Keywords:* labor law, Labor Code, mediation, labor disputes.

#### References

1. Solov'eva S.V. Mediativnyj podhod k dogovorospobnosti rossijskogo obshchestva // Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo. 2013. № 3–2. S. 188–191.
2. Federal'nyj zakon ot 27.07.2010 g. № 193-FZ «Ob alternativnoj procedure uregulirovaniya sporov s uchastиеm posrednika (procedure mediacii)» // Sbornik zakonodatel'stva RF. 2010. № 31. St. 4162.

tiem posrednika (procedure mediacii)» // Sobranie zakonodatel'stva RF. 2010. № 31. St. 4162.

3. Rapport rédigé en application des articles 20 et 21 de la Convention № 81 de L'Organisation Internationale du Travail (OIT). L'inspection du travail en France en 2008. URL: [http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Rap\\_WEB\\_BIT\\_2008\\_19\\_11\\_09.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Rap_WEB_BIT_2008_19_11_09.pdf) (data obrashcheniya 28.03.2015).

4. L'inspection du travail en France en 2013. Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, janvier 2015. URL: <http://travail-emploi.gouv.fr/publications-officielles,49/rapports,51/travail-emploi,900/inspection-du-travail,1768/l-inspection-du-travail-en-france,18383.html> (data obrashcheniya 28.03.2015).

5. L'arrêt de la Cour de cassation du mercredi 17 octobre 2012 N° 11-18208. URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000026519274&fastReqId=1447657079> (data obrashcheniya 28.03.2015).

6. Sychenko E. Zashchita rabotnikov ot psihosotsial'nyh riskov: opyt Evropy i ego primenimost' v Rossii. Chast' I: Zashchita rabotnikov ot stressa, svyazannogo s rabotoj // Trudovoe pravo. 2014. № 7. S. 103–110.

7. Roumaneix D. La médiation en cas de conflit du travail, un outil pour l'employeur à proposer dans le Document Unique, 24.01.2014 // Village de la Justice. La communauté des métiers du Droit. URL: <http://www.village-justice.com/articles/mediation-conflit-travail-outil,16047.html> (data obrashcheniya 28.03.2015).

8. L'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010. URL: [http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2011/0032/boc\\_20110032\\_0000\\_0034.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2011/0032/boc_20110032_0000_0034.pdf) (data obrashcheniya 28.03.2015).

9. Convention collective nationale du 26 mai 2011 relatif au stress professionnel et aux risques psychosociaux. URL: [http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2011/0032/boc\\_20110032\\_0000\\_0034.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2011/0032/boc_20110032_0000_0034.pdf) (data obrashcheniya 28.03.2015).

10. Filipova I.A. Disciplinarnaya otvetstvennost' rabotnikov: sravnitel'nyj analiz rossijskogo i francuzskogo trudovogo zakonodatel'stva // Rossijskaya yusticiya. 2014. № 12. S. 16–18.

11. L'arrêt de la Cour de cassation du jeudi 17 novembre 2011 N° 10-19242. URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000024822736> (дата обращения 28.03.2015).

12. Barthélémy J. et Cette G. Refondation du droit social: concilier protection des travailleurs et efficacité économique: Rapport au Conseil d'analyse économique // La Documentation française. Paris, 2010. P. 148–149.

13. La médiation dans les litiges relatifs aux relations de travail: Table ronde // Justine, 2012, décembre. № 35. P. 3–8.

14. Coutnot F., Duplat J. Quel avenir pour la médiation judiciaire en matière prud'homale. Paris, Ifomene, 2011. A. Simon. La médiation prud'homale // Justine, 2012, décembre. № 35. P. 12–13.