

УДК 347.45

DOI: 10.18384/2310-6794-2017-3-65-73

ПРОБЛЕМЫ ИНТЕГРАЦИИ МЕДИАЦИИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНОВ ГРАЖДАНСКОЙ ЮРИСДИКЦИИ

Куркина Н.В.

Московский государственный областной университет
105005, г. Москва, ул. Радио, д. 10А, Российская Федерация

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы определения роли и значения мирового соглашения как разновидности института медиации. Проанализированы использование медиации в регулировании семейных отношений, соотношение медиации и заключения мирового соглашения как на стадии досудебного урегулирования споров, так и на стадии судебного разбирательства в рамках гражданского судопроизводства, а также решение проблем интеграции медиации в деятельность органов гражданской юрисдикции. По итогам исследования автором сделан вывод о необходимости принятия Министерством труда и социальной защиты положения об особенностях альтернативной процедуры урегулирования споров с участием посредника.

Ключевые слова: медиация, государственные органы, интеграция, семейные правоотношения, трудовые коллективные споры.

THE PROBLEMS OF INTEGRATING MEDIATION INTO THE ACTIVITIES OF CIVIL JURISDICTION BODIES

N. Kurkina

Moscow Region State University
10A, Radio ul., Moscow, 105005, Russian Federation

Abstract. The article deals with the definition of the role and significance of the settlement as a variety of the institution of mediation. The use of mediation in the regulation of family relations, the issues of the correlation of mediation and the conclusion of a settlement both at the stage of pre-trial settlement of disputes and at the stage of judicial proceedings within the framework of civil proceedings are analyzed, and the problems of integrating mediation into the activities of the bodies of civil jurisdiction are resolved. Based on the results of the study, the author concluded that the Ministry of Labor and Social Protection should adopt the Regulations on the features of an alternative dispute resolution procedure with the participation of an intermediary.

Key words: mediation, public authorities, integration, family relationships, collective employment disputes.

Традиционно считается, что семейные отношения являются очень деликатной и одной из наиболее важных сфер в жизни людей. Но при этом каждый год тысячи семейных правоотношений подвергаются общественному вниманию,

являясь предметом рассмотрения в открытом судебном заседании, предусмотренном гражданским процессуальным законодательством РФ. К ним относятся масса бракоразводных процессов, дела о разделе совместно нажитого имущества, об определении места жительства детей и т. д.

Отчёт о деятельности Орловского областного суда за 2013–2016 гг. показывает, что количество рассматриваемых семейных споров в судах достаточно высоко. Например, среди гражданских дел, рассмотренных мировыми судьями, гражданско-правовые споры, возникшие из брачно-семейных отношений, составили 934,3 тыс. дел, что является 13,9% от общего числа рассмотренных гражданских. Из них: 552,7 тыс. дел, или 8,2% – о расторжении брака, 317,1 тыс. дел, или 4,7% – о взыскании алиментов. В рамках приказного производства у мировых судей число судебных приказов, вынесенных по данным категориям, составило 235 тыс., или 6,1% от общего числа. Доля приказного производства по делам о взыскании алиментов на содержание детей с вынесенным решением мировых судей также составила 76,3% от общего количества рассмотренных дел. В судах общей юрисдикции рассмотренные дела, возникшие из брачно-семейных отношений, составили 169,1 тыс., или 4,9% от общего числа дел. Значительную часть этих дел, а именно 59,2 тыс., или 1,7%, составили дела о лишении родительских прав [4]. Считаем, что многие из этих споров можно было разрешить, не доводя дела до суда. Очень эффективным средством для этого может стать такой альтернативный способ урегулирования споров, как *медиация*.

Среди всех задач подготовки дела к судебному разбирательству, установленных ст. 148 ГПК РФ, выделяется и примирение сторон [2]. В соответствии с законодательством, примирение сторон осуществляется посредством заключения мирового соглашения, признания исковых требований или отказа от иска. Примирение сторон возможно как в отношении всех исковых требований, так и в отношении их части. При заявлении сторонами намерений заключить мировое соглашение либо произвести признание или отказ от иска суд выносит соответствующее определение прямо в ходе подготовки дела к судебному разбирательству [1]. Применение же процедуры медиации в соответствии с законом о медиации возможно после возникновения спора как до обращения в суд, так и во время рассмотрения дела в суде [8, ст. 4]. Законодатель устанавливает, что проведение процедуры медиации возможно и по спорам, вытекающим из семейных правоотношений [6, ст. 23].

Одним из важных и главных отличий медиации от судебного разбирательства является проведение этой процедуры на основании принципа конфиденциальности против публичного рассмотрения [8, ст. 5]. Это значит, что обсуждение спора происходит только при участии сторон спора и посредника.

При употреблении термина «семейная медиация» часто имеется в виду медиация, проводимая при бракоразводном процессе [3, с. 11]. Медиация применяется при разводах, особенно если у сторон имеются дети.

Хотелось бы отметить, что понятие «семейная медиация» гораздо шире и включает в себя гораздо большее коли-

чество рассматриваемых споров. Посредством медиации можно урегулировать такие конфликты, как споры по определению порядка участия отдельно проживающего родителя в воспитании ребенка, споры по определению порядка общения с ребёнком иных членов семьи, споры по определению места жительства ребёнка, споры по вопросам воспитания ребёнка, дела о лишении родительских прав и т. п.

Как уже говорилось в работе, задачей медиатора является оказание помощи сторонам в выработке взаимоприемлемого решения, а не вынесение самостоятельного решения [8, ст. 12].

Медиатор создаёт необходимые условия для процедуры, при которых между сторонами могут развиваться взаимопонимание, доверительные отношения и в которых они смогут совместно работать над разработкой итогового решения и не прерывать отношений в дальнейшем.

Применение медиации в семейных конфликтах является очень эффективным, т. к. данная методика прорабатывает не только сам спор, но и отношения между сторонами, их эмоциональное состояние. Всё является очень важным, т. к. ни для кого не секрет, насколько выматывающими могут быть семейные споры. Если же в споре участвуют дети, медиатор оказывает помощь родителям в том, чтобы по максимуму сосредоточиться на эмоциональном состоянии и потребностях детей, а при разводе сохранить отношения между бывшими супругами как между равноправными родителями.

В научной литературе сложилось мнение, что в спорах, вытекающих из брачно-семейных отношений, про-

ведение процедур медиации является наиболее эффективным [5, с. 22]. Это обусловлено тем, что семейные отношения изначально носят сугубо личный характер, что очень способствует заключению итогового медиативного соглашения.

Проведём анализ семейного законодательства.

В соответствии с ч. 3 ст. 1 Семейного кодекса РФ, «урегулирование семейных отношений осуществляется в соответствии с принципом разрешения внутрисемейных вопросов по взаимному согласию». Далее, в соответствии с ч. 2 ст. 65 Семейного кодекса РФ «... все вопросы, касающиеся воспитания и образования детей, решаются родителями по их взаимному согласию, исходя из интересов детей и с учётом мнения детей». Ч. 2 ст. 22 Семейного кодекса закрепляет право судей прибегнуть к примирению сторон и отложить разбирательство дела в случае, если один из супругов не даёт согласия на развод, на срок не более трёх месяцев. В случае неэффективности мер по примирению сторон производится расторжение брака в зале суда [6].

На практике в судах применяется срок на примирение, но, т. к. судьям не предписано совершение ещё каких либо действий, способствующих примирению сторон, они этим и ограничиваются.

С появлением медиации в соответствии с п. 5 ст. 150 ГПК РФ судья обязан принять меры по заключению между сторонами мирового соглашения. К этому относятся и заключение сторонами медиативного соглашения по итогам проведения процедуры медиации, реализация которой возможна на любом этапе судебного разби-

рательства, а также обязанность суда объяснить сторонам последствия этих действий [2; 5].

Для примера рассмотрим случай, предусмотренный ст. 67 Семейного кодекса РФ, регулирующей право на общение с ребёнком бабушек, дедушек, братьев, сестёр и других родственников, например дяди или тёти [6]. По закону, если родители или один из родителей отказывают кому-либо из названных родственников в общении с ребёнком, органы опеки и попечительства могут обязать родителей не создавать препятствий для такого общения. В случае же, если родители игнорируют решение органов опеки и попечительства, близкие родственники ребёнка имеют право на обращение в суд с требованием об устранении препятствий в общении с ним.

Важную роль процедура медиации может играть и в разрешении конфликтов между работодателем и работником. Статьи 401–403 Трудового кодекса РФ относят к способам разрешения коллективного трудового спора рассмотрение их с участием посредника [7]. Посредничеством является деятельность третьего независимого лица, направленная на оказание помощи сторонам спора, сокращение разногласий между ними и достижение взаимоприемлемого соглашения. В доктрине считается, что посредник играет вспомогательную роль. Его основная цель – составить взаимоприемлемое соглашение по существу коллективного трудового спора на основе своих знаний, опыта и информации, полученной от сторон. Результатом являются согласование сторонами условий и принятие решения либо составление протокола разногласий и переход к

следующей стадии рассмотрения коллективного трудового спора.

Если сравнить процедуру медиации и посредничество в рассматриваемых условиях, станет ясно, что сущности их одинаковы, а основным различием является право третьей стороны предлагать варианты разрешения конфликта. Но, по мнению С.Г. Прещуг, такое различие является формальностью. На деле третья сторона, участвующая в урегулировании спора, даёт сторонам советы в выборе способа урегулирования конфликта [5, с. 24].

Учитывая вышесказанное, считаем, что ч. 5 ст. 1 закона «О медиации» является неточной [8]. Одинаковые по характеру процедуры должны иметь единое название и единое правовое регулирование. Например, общим будут являться терминология, основные принципы, требования, установленные к медиаторам или посредникам, сущность, а также порядок заключения и исполнения соглашений. Но, учитывая особенности характера коллективных трудовых споров и субъектного состава, посредничество в этом случае может отличаться некоторыми особенностями, установленными трудовым законодательством.

Анализируя трудовое законодательство Российской Федерации, можно сделать вывод, что место посредничества в системе процедур разрешения коллективных трудовых споров определено неверно. В соответствии с положениями трудового законодательства, посредничество – это одна из стадий в примирительных процедурах урегулирования коллективных трудовых споров. В юридической литературе встречается иное мнение. По мнению С.Г. Прещуг, в связи с тем, что участие

посредника в урегулировании коллективного трудового спора обуславливается его участием в переговорах, как самостоятельную стадию урегулирования спора их рассматривать нельзя, и поэтому необходимо установить возможность привлекать сторонами посредника на любом этапе переговоров между ними [5, с. 25].

Но полностью согласиться с таким мнением мы не можем. Посредничеством является самостоятельная форма защиты прав и законных интересов работников, осуществляемая в специальном порядке и стремящаяся к урегулированию спора и восстановлению нарушенного права, а также законного интереса. Результатом данной процедуры становится либо соглашение между сторонами об урегулировании спора, либо протокол разногласий. И тот, и другой результат, как и сама процедура, должны быть юридически оформлены. Исходя из этого, считаем правильным ход законодателя, закрепивший в ст. 4 закона о медиации возможность сторон обращаться к процедуре посредничества на любом этапе разбирательства по спору [8]. Считаем, что стороны коллективного трудового спора должны иметь возможность и право в любой момент перейти к рассмотрению спора при участии посредника, даже в том случае, когда спор рассматривается примирительной комиссией и в трудовом арбитраже, при этом указанные процедуры приостанавливаются на срок, определённый сторонами в соглашении, но не более чем на 3 месяца. Считаем также, что необходимо внести изменения в главу 61 ТК РФ, чтобы позволить использовать процедуру медиации до рассмотрения спора в примирительной комиссии.

Кроме того, медиация является частноправовым институтом, поэтому она регулируется диспозитивным методом. Трудовое право, в свою очередь, является частно-публичной отраслью и регулируется посредством сочетания диспозитивного и императивного методов. Эта особенность данной отрасли права говорит о невозможности регулирования только одной из форм защиты прав работников. Следовательно, в законодательстве должны быть закреплены особенности регулирования медиации касательно коллективных и частных трудовых споров.

Сам вопрос о возможности применения процедуры медиации в индивидуальных трудовых спорах является дискуссионным.

За рубежом используют специальные государственные органы, в полномочия которых и входит рассмотрение трудовых споров, они и участвуют в процедурах примирения. В некоторых странах урегулирование трудовых споров с помощью посредника является обязательным. Например, в Великобритании все жалобы поступают в Трудовой трибунал, там они регистрируются и отправляются в Службу консультации, примирения и арбитража, но, если спор невозможно решить при помощи процедуры медиации, он снова возвращается в Трудовой трибунал [3, с. 62]. В связи с высокой развитостью системы трудовой юстиции в странах континентальной Европы примирительные процедуры применяются гораздо реже. Но есть и исключения – к примеру, в Германии при предварительном слушании дела председатель обязан постараться примирить стороны, а в случае неудачи дело рассматривается по существу.

Есть ряд признаков и факторов субъективного и объективного характера, определяющих медиабельность споров. В научной литературе не называются основания или подходы, по которым выделяются такие признаки, как правило, они просто перечисляются. Так, С.Г. Прещуг к факторам и признакам, определяющим медиабельность, относит: наличие возможности преодолеть эмоциональную напряженность между сторонами и установить между ними связь; то, что стороны спора должны состоять в достаточно длительных, устойчивых отношениях и иметь желание сохранить их; отсутствие императивных предписаний о порядке и способе урегулирования таких споров, невозможность применения медиации в спорах, выходящих из толкования закона или его применения, если необходима защита субъективного права со стороны государства [5, с. 23]. По мнению Е.И. Носыревой, такие методы, как медиация, не применимы для споров, основанием которых являются сложные правовые вопросы; медиация и иные альтернативные формы урегулирования споров более подходят для решения вопросов об установлении фактов, а не права [3, с. 61, 62]. Мы присоединяемся к точке зрения Е.И. Носыревой и считаем, что в возникших конфликтах зачастую отсутствие умения вести диалог, излишняя амбициозность, желание унижить или морально уничтожить оппонента могут привести конфликтующие стороны в тупик. Для должного разрешения возникших конфликтов необходим посредник (медиатор), который и будет нацелен на поиск компромисса и который будет надлежащим обра-

зом уважать в равной степени интересы всех конфликтующих сторон.

Форма урегулирования конфликтов при участии посредника, на наш взгляд, выгодна обеим сторонам, т. к. посредник является нейтральной стороной и не заинтересован в результатах спора. Считаем, что посредник предоставляет сторонам конфликта реальную возможность найти компромисс, избежать изнурительной волокиты в судах, бессмысленных потерь времени и денег, нежелательной огласки в обществе, СМИ или сети Интернет.

Но не все представленные требования находят отражение в трудовых спорах. Анализ судебной практики показывает, что работники не обращаются за защитой своих прав в судебные органы, чтобы в дальнейшем сохранить трудовые отношения. Кроме того, общеизвестные проблемы, такие как низкий уровень правосознания и правовой культуры, также становятся препятствием к обращению в суд. Эти факторы могут стать причиной обращения работников к процедуре медиации.

В то же время в трудовых отношениях присутствует значительное неравенство сторон, т. к. работник находится в подчинении у работодателя и экономической зависимости от него. Надо также признать, что у этих сторон неравные возможности в доступе к документам и информации, имеющим отношение к предмету спора. Соответственно, работодатель может оказывать давление на работника и вводить в заблуждение относительно его прав и обязанностей, и в конечном итоге работник может пойти на компромисс, противоречащий его интересам. Поэтому в научной литературе содержатся обоснованные сомнения в

возможности проведения процедуры медиации по частным трудовым спорам. Так С.Г.Прещуг считает невозможным применение института медиации по этому вопросу [5, с. 24].

Позволим себе не согласиться с вышеуказанной точкой зрения. Как правило, трудовые споры являются спорами о праве. Т. е., работники требуют или восстановить права, принадлежащие им на основании закона или договора, или устранить преграды в их реализации. Законодатель чётко определяет способы защиты нарушенных прав работников, которые имеют право на их полное восстановление. Цель медиации – достижение компромисса. При обращении к медиатору работники осознанно отказываются от части своих прав, что едва ли является справедливым. Отсюда делаем вывод, что при проведении процедуры медиации по индивидуальным трудовым спорам о праве конфликт может быть успешно разрешён, но права работников так и останутся нарушенными, а возможность их защиты будет утрачена. На основании этого считаем применение медиации по индивидуальным трудовым спорам неэффективным.

Споры об интересе – несколько другой случай. В научной литературе сложились сомнения о возможности и целесообразности применения к ним медиации, т. к. в итоговом соглашении будут преобладать интересы экономически более сильной стороны, а именно работодателя.

Но мы считаем, что данную категорию споров нельзя урегулировать посредством только материальных норм права, т. к. предметом таких споров являются разногласия, основанием которых стали противоположные

интересы обеих сторон по вопросам, не урегулированным ни законом, ни иными нормативно-правовыми актами, ни коллективным или трудовым договорами. Из этого следует, что данные споры целесообразно разрешать при помощи посредников.

Трудовой кодекс РФ не содержит нормы, позволяющей использовать примирительные процедуры при разрешении индивидуальных трудовых споров. Считаем, что необходимо дополнить ст. 382 ТК РФ указанием на медиацию как способ их разрешения. Кроме этого, закрепить обязательные переговоры с участием посредника для урегулирования споров об интересе [7].

Итак, считаем, что нормы закона о медиации необходимо применять к процедуре посредничества для урегулирования как индивидуальных, так и коллективных трудовых споров с учётом особенностей, предусмотренных трудовым законодательством. Необходимо внести изменения в ст. 382 и 404 ТК РФ и закрепить, что процедуры медиации регулируются федеральным законом от 27.07.2010 №193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» [8] и нормативно-правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по урегулированию сферы труда. Кроме этого, необходимо принятие Министерством труда и социальной защиты положения об особенностях альтернативной процедуры урегулирования споров с участием посредника (процедуры медиации) при урегулировании трудовых споров, которое будет применяться как для коллективных, так и для индивидуальных споров.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Гражданский кодекс РФ (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (с изм. от 22.06.2017) [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс: справочная правовая система [сайт]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142 (дата обращения: 19.09.2017).
2. Гражданско-процессуальный кодекс от 14.11.2002 (с изм. от 10.08.2017) [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс: справочная правовая система [сайт]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39570 (дата обращения: 19.09.2017).
3. Носырева Е.И. Проблемы примирительных процедур в гражданском процессе. М.: Мир, 2015. 98 с.
4. Отчёт о деятельности Орловского областного суда за 2013–2016 гг. [Электронный ресурс] // Орловский областной суд: [сайт]. URL: <http://oblsud.orl.sudrf.ru/modules.php?name=map#> (дата обращения 19.09.2017).
5. Прещуг С.Г. Медиация: за и против. Проблемы правоприменения в России // Научно-теоретические аспекты юриспруденции и вопросы правоприменения: сборник научных трудов курсантов, адъюнктов, преподавателей по итогам Межвузовской конференции. Воронеж, 2015. С. 21–26.
6. Семейный кодекс РФ от 29.12.1995 № 223-ФЗ (ред. от 01.05.2017) [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс: справочная правовая система [сайт]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8982 (дата обращения: 19.09.2017).
7. Трудовой кодекс от 30.12.2001 (с изм. от 01.09.2017) [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс: справочная правовая система: [сайт]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683 (дата обращения: 19.09.2017).
8. Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс: справочная правовая система: [сайт]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_103038 (дата обращения: 19.09.2017).

REFERENCES

1. [Civil Code of RF(first part) dated 30.11.1994 no. 51-FZ (as amended, dated 22.06.2017)]. In: *Konsul'tantPlyus: Spravochnaya pravovaya sistema* [ConsultantPlus: Reference Legal System]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142 (accessed: 19.09.2017).
2. [The Code of Civil Procedure dated 14.11.2002 (rev. from 10.08.2017)]. In: *Konsul'tantPlyus: Spravochnaya pravovaya sistema* [ConsultantPlus: Reference Legal System]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39570 (accessed: 19.09.2017).
3. Nosyreva E.I. *Problemy primiritel'nykh protsedur v grazhdanskom protsesse* [The Problems of Conciliation Procedures in Civil Proceedings]. Moscow, Mir Publ., 2015. 98 p.
4. [A Report on the Activities of the Oryol Regional Court for 2013–2016]. In: *Orlovskii oblastnoi sud* [The Oryol Regional Court]. Available at: <http://oblsud.orl.sudrf.ru/modules.php?name=map#> (accessed: 19.09.2017).
5. Preshchug S.G. [Mediation: Pros and Cons. Law Enforcement Issues in Russia]. In: *Nauchno-teoreticheskie aspekty yurisprudentsii i voprosy pravoprimeneniya: sbornik nauchnykh trudov kursantov, ad'yunktov, prepodavatelei po itogam Mezhvuzovskoi konferentsii* [Scientific-Theoretical Aspects of Law and Enforcement Issues: collection of Research Papers by Students, Adjuncts, Faculty on the Results of the Inter-University Conference]. Voronezh, 2015, pp. 21–26.

6. [The Family Code of the Russian Federation dated 29.12.1995 no. 223-FZ (as amended on 01.05.2017)]. In: *Konsul'tantPlyus: Spravochnaya pravovaya sistema* [ConsultantPlus: Reference Legal System]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8982 (accessed: 19.09.2017).
 7. [Labor Code of 30.12.2001. Revised, dated 01.09.2017]. In: *Konsul'tantPlyus: Spravochnaya pravovaya sistema* [ConsultantPlus: Reference Legal System]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683 (accessed: 19.09.2017).
 8. [Federal Law "On Alternative Procedure of Dispute Settlement with Mediator's Participation (Mediation Procedure)" dated 27.07.2010 no. 193-FZ]. In: *Konsul'tantPlyus: Spravochnaya pravovaya sistema* [ConsultantPlus: Reference Legal System]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_103038 (accessed: 19.09.2017).
-

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Куркина Наталья Васильевна – кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры предпринимательского права Московского государственного областного университета;
e-mail: kaf-pp@mgou.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Natalia V. Kurkina – PhD in Law, associate professor, associate professor at the Department of Entrepreneurial Law, Moscow Region State University;
e-mail: kaf-pp@mgou.ru

ПРАВИЛЬНАЯ ССЫЛКА НА СТАТЬЮ

Куркина Н.В. Проблемы интеграции медиации в деятельность органов гражданской юрисдикции // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Юриспруденция. 2017. № 3. С. 65-73
DOI: 10.18384/2310-6794-2017-3-65-73

FOR CITATION

Kurkina N.V. The Problems of Integrating Mediation into the Activities of Civil Jurisdiction Bodies. In: *Bulletin of Moscow Region State University. Series: Jurisprudence*, 2017, no. 3, pp. 65-73
DOI: 10.18384/2310-6794-2017-3-65-73