



МЕДИАЦИЯ В ТРУДОВЫХ СПОРАХ

- ✓ Незаконно уволили?
- ✓ Не выплачивают заработную плату?
- ✓ Не оплачивают сверхурочную работу?

Вне зависимости от того, в какой сфере работает человек, какова его занимаемая должность и обязанности, он всегда имеет право защитить свои трудовые права и интересы

Возникновение спора может быть из-за разных обстоятельств:

- из-за причины отказа при трудовом устройстве;
- нарушение трудовых отношений - задержка или не выплата заработной платы, увольнение, удержание трудовой книжки;
- разрыв партнерских отношений;
- нарушение социального страхования: отказ выплаты больничного листа, пособия по беременности;
- нарушения материального характера: денежный ущерб, штраф, превышающий заработную плату.

Наши специалисты по трудовым спорам помогут восстановить Ваши нарушенные права, взыскать задолженность по уплате заработной платы, и разрешить любые конфликты, вытекающие из трудовых отношений.

Разногласия между работником и работодателем зачастую приобретают затяжной характер и оборачиваются серьезными негативными последствиями – обоюдные финансовые и временные потери, подрыв здорового морального климата в коллективе, репутационные риски, эмоциональное напряжение...

Идеальный вариант разрешения трудового спора – достичь компромисса, который устраивал бы и работника, и работодателя. Но, к сожалению, сторонам трудовых отношений далеко не всегда удается прийти к взаимному согласию, и в этом случае конфликт неизменно набирает обороты.

В соответствии с трудовым законодательством для разрешения индивидуальных трудовых споров необходимо соблюсти предварительный переговорный способ

разрешения возникших разногласий. Согласно ч. 2 ст. 385 ТК РФ индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам (далее - КТС), если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем. Таким образом, трудовое законодательство изначально предусматривает необходимость проведения переговоров между сторонами конфликта с целью устранения разногласий и достижения компромисса.

Включение медиации в систему урегулирования трудовых споров отвечает цели повышения стабильности трудовых отношений и стимулирует работников и работодателей к поиску баланса интересов.

С 1 января 2011 г. в России действует Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)" (далее - Закон № 193-ФЗ).

Благодаря законодательному акту у работников и работодателей появилась новая возможность для разрешения трудовых конфликтов - медиация, или урегулирование спора с участием посредника.

Одновременно был принят Федеральный закон от 27.07.2010 № 194-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)", который изменил процессуальное законодательство, предоставив судьям право отложить рассмотрение трудового спора на срок до 60 дней для проведения сторонами процедуры медиации, а также обязал судей разъяснять сторонам право на разрешение спора посредством медиации.

Медиация - это урегулирование трудового спора с участием посредника на основе добровольного согласия сторон с целью выработки сторонами взаимоприемлемого решения (ст. 2 Закона № 193-ФЗ).

Важно: медиация – это не поиск компромисса, так как при компромиссе все остаются в какой-то части не удовлетворены. Медиация нацелена только на поиск взаимовыгодного решения, когда довольны обе стороны. На первый взгляд это недостижимо, но это так.

Медиация в трудовых отношениях характеризуется следующими чертами:

1) это внесудебный порядок разрешения трудового спора с использованием неюрисдикционных способов защиты трудовых прав работника и работодателя, который направлен на примирение и выработку сторонами спора согласованного решения с помощью компромисса;

2) это трудовое примирение с помощью посредника, без вмешательства уполномоченных государственных органов. Стороны конфликта самостоятельно определяют, кто конкретно будет выступать в роли посредника;

3) институт медиации предполагает переговорный процесс, по итогам которого выявляются интересы и потребности сторон трудовых отношений, который базируется не на основе позиций, а на основе интересов;

4) медиация завершается добровольным соглашением сторон трудового разногласия, основанным на взаимных уступках. При этом медиатор лишается возможности принимать обязательное для сторон решение.

Зачем нужен медиатор, почему мы не можем сами договориться?

Когда возникает конфликт его участникам очень сложно отстраниться и взглянуть на спор незамутненным взглядом, чтобы понять, в чем истинная причина конфликта, что на самом деле хочет другая сторона и как разрешить конфликт. Еще сложнее каждому из нас признаться, что ты вовлечен в конфликт и не можешь трезво оценивать ситуацию.

Медиатор помогает сторонам увидеть основание конфликта, способствует примирению сторон, может предложить неординарные способы решения спора, а также фиксирует решение, к которому пришли стороны в особом документе – медиативном соглашении.

Важно: медиатор – это не представитель какой-либо стороны, он полностью независим, за счет чего обеспечивается равенство в переговорах.

Обратите внимание: Процедура медиации не применяется к коллективным трудовым спорам, а также спорам, возникающим из отношений, указанных выше, в случае, если такие споры затрагивают или могут затронуть права и законные интересы третьих лиц, не участвующих в процедуре медиации, или публичные интересы.

Медиация как способ защиты трудовых прав в полной мере отвечает целям участников трудовых правоотношений. Причем эти цели не сводятся не только к тому, чтобы договориться о наиболее выгодном перераспределении материальных благ, а часто заключаются в том, чтобы просто сохранить деловые отношения между работником и работодателем.

Мы готовы для ВАС:

- ✓ провести консультирование по вопросам трудового права, как работника, так и работодателя;
- ✓ разобраться с обстоятельствами трудового спора и выработать оптимальную стратегию по его урегулированию;
- ✓ провести предварительную консультацию по процедуре альтернативного урегулирования спора;
- ✓ предоставить помещение для ведения переговоров;
- ✓ осуществить психологическое сопровождение разрешения конфликтной ситуации;
- ✓ организовать и провести процедуру медиации по разрешению трудовых споров.

Медиация проводится в нашем офисе в удобной переговорной комнате. Время, необходимое для нахождения взаимовыгодного решения зависит от состояния спора и индивидуальных психологических особенностей сторон. Медиация может проводиться как в дневное, так и в вечернее время.

Профессиональные медиаторы нашего Центра, владеют особой технологией разрешения спора, приводящей стороны конфликта к разрешению разногласий.

**Вы можете доверить нам решение своих проблем и затруднительных ситуаций.
Мы работаем только на положительный результат!**

Стоимость услуг

Любая правовая ситуация индивидуальна, требует тщательного анализа и определения оптимального порядка действий, поэтому стоимость наших услуг можно рассчитать исключительно на личной консультации.

Мы ориентированы на максимальную честность и прозрачность отношений с Клиентом и всегда называем точную, а не примерную стоимость услуг, сделать же это без первичной оценки документов невозможно.

Если правовая проблема действительно серьезна – найти время для личной встречи не только можно, но и необходимо!

Стоимость услуг, объявленная на консультации, является окончательной и может снизиться. Если необходимость в выполнении какой-либо части работы отпадет.

Каждый специалист нашего Центра – Ваш личный консультант и помощник в вопросах защиты Ваших прав!

Чтобы заказать услугу «Медиация в трудовых спорах», позвоните нам по телефону или оставьте заявку через сайт.