

9. *Civil Procedure Code of the Russian Federation of 14.11.2002 No. 138-FZ (as amended on 08.12.2020)*. (In Russ.) URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102078828>.
10. Gruntovskaya T. V. Institute of declaring a citizen dead and recognizing a citizen as missing: prospects for civil law reform. In: *Prospects of state-legal development of Russia in XXI century. Materials of all-Russian sci. and theoret. conf. of scientific and pedagogical personnel, cadets and listeners of educational institutions of the MIA of Russia, postgraduate students and students of educational institutions dedicated to the 55th anniversary of the Rostov Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation*. Rostov-on-Don, 2016. (In Russ.) URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=26381966>.
11. Mikhailova I. A. Theoretical and practical problems of recognizing a citizen as missing and declaring them dead. *Hereditary law*, 2006, no. 2. (In Russ.)
12. Gromoshina N. A. *Differentiation and unification in civil proceedings*. Diss. of the Doc. of Law. Moscow. 2010. (In Russ.)
13. *Appeal ruling of the Moscow City Court of 02.11.2016 in case No. 33-43707/16*. (In Russ.) URL: <https://base.garant.ru/144733785>.
14. *The Civil Code of the Russian Federation (part one) from 30.11.1994 No. 51-FZ (as amended on 08.12.2020)*. (In Russ.) URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142.
15. *Family Code of the Russian Federation of 29.12.1995 No. 223-FZ (as amended on 06.02.2020)*. (In Russ.) URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102038925>.
16. *The Labour Code of the Russian Federation of 30.12.2001 No. 197-FZ (as amended on 09.11.2020)*. (In Russ.) URL: <http://pravo.gov.ru/roxy/ips/?docbody=&nd=102074279>.
17. *Decision of the Oktyabrsky district court of Orsk, Orenburg region in case No. 2-2499/2019 of September 16, 2019*. (In Russ.) URL: <https://sudact.ru/regular/doc/vp29yevBbkNu>.
18. *Decision No. 2-5618/2019–M-5369/2019 of September 26, 2019 in case No. 2-5618/2019*. (In Russ.) URL: <https://sudact.ru/law/gk-rf-chast1/razdel-i/podrazdel-2/glava-3/statia-42.html>.

Как цитировать статью: Каюмова Н. А. Последствия признания должника как субъекта исполнительного производства безвестно отсутствующим // Бизнес. Образование. Право. 2021. № 1 (54). С. 274—278. DOI: 10.25683/VOLBI.2021.54.141.

For citation: Kayumova N. A. Consequences of recognizing the debtor as a subject of enforcement proceedings as missing. *Business. Education. Law*, 2021, no. 1, pp. 274—278. DOI: 10.25683/VOLBI.2021.54.141.

УДК 347.965.42
ББК 67.410.1

DOI: 10.25683/VOLBI.2021.54.148

Lada Alexey Sergeevich,
Candidate of Law Sciences,
Associate Professor of the Department of Public and Private Law,
Far-East Institute of Management, branch of RANEPА,
Russian Federation, Khabarovsk,
e-mail: alexlada@inbox.ru

Лада Алексей Сергеевич,
канд. юрид. наук,
доцент кафедры публичного и частного права,
Дальневосточный институт управления — филиал РАНХиГС,
Российская Федерация, г. Хабаровск,
e-mail: alexlada@inbox.ru

ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОЦЕДУРЫ МЕДИАЦИИ ПРИ РАЗРЕШЕНИИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

PROBLEMS OF APPLYING THE MEDIATION PROCEDURE IN RESOLVING LABOR DISPUTES

12.00.05 — Трудовое право; право социального обеспечения
12.00.05 — Labor law; social security law

В статье автор поднимает проблему правового регулирования применения медиации при разрешении трудовых споров.

Как показывает статистика, процедура медиации не получила широкого распространения при разрешении индивидуальных трудовых споров, что связано с возмездностью указанной процедуры, в то время как при разрешении индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и в суде работник освобожден от судебных расходов, а расходы на оплату услуг медиатора не входят в состав судебных расходов. Анализируя мнения ученых относительно целесообразности распространения процедуры медиации на индивидуальные трудовые споры, автор приходит

к выводу, что указанную процедуру следует сохранить, сократить максимальные сроки проведения медиации и освободить работника от расходов на оплату услуг медиатора.

В отношении коллективных трудовых споров закон о медиации запрещает применять указанную процедуру. Аналогичная позиция содержится и в проекте нового закона о медиации, предложенном Минюстом РФ. Между тем автор приводит аргументы за распространение процедуры медиации на коллективные трудовые споры, поскольку существует определенное сходство рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника и процедуры медиации, а также это соответствует мировой практике разрешения коллективных трудовых споров.

В связи с этим автор предлагает внесение соответствующих изменений в ФЗ РФ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» и в Трудовой кодекс РФ. Кроме того, необходимо сохранить указанную позицию и в предложенном Минюстом РФ проекте ФЗ РФ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (медиатора) в Российской Федерации».

In the article, the author raises the problem of legal regulation of the use of mediation in resolving labor disputes.

As statistics show, the mediation procedure is not widely used in the resolution of individual labor disputes, which is due to the compensation of this procedure, while in the resolution of individual labor disputes in the labor dispute commission and in court, the employee is exempt from court costs, and the costs of paying for the services of a mediator are not included in court costs. Analyzing the opinions of scientists regarding the expediency of extending the mediation procedure to individual labor disputes, the author comes to the conclusion that this procedure should be preserved, the maximum time for mediation reduced and the employee exempt from the costs of paying for the services of a mediator.

In relation to collective labor disputes, the law on mediation prohibits the use of this procedure. A similar position is contained in the draft of the new law on mediation proposed by the Ministry of Justice of the Russian Federation. Meanwhile, the author argues for extending the mediation procedure to collective labor disputes, since there is a certain similarity between the consideration of a collective labor dispute with the participation of a mediator and the mediation procedure, and this also corresponds to the world practice of resolving collective labor disputes.

In this regard, the author proposes the relevant amendments to the Federal law “On alternative dispute settlement procedure with participation of a mediator (mediation procedure)” and the Labor Code of the Russian Federation. In addition, it is necessary to maintain this position in the draft of the Federal Law “On alternative dispute settlement procedure with the participation of a mediator in the Russian Federation” proposed by the Ministry of Justice of the Russian Federation.

Ключевые слова: медиация, индивидуальный трудовой спор, коллективный трудовой спор, комиссия по трудовым спорам, посредник, медиатор, работник, работодатель, трудовые отношения, судебные расходы.

Keywords: mediation, individual labor dispute, collective labor dispute, labor dispute commission, intermediary, mediator, employee, employer, employment relations, court costs.

Введение

Актуальность. Процедура медиации, введенная более 10 лет назад, не получила широкого распространения на практике, в том числе в отношении разрешения трудовых споров. Подготовленный Минюстом РФ новый законопроект о медиации в отношении применения процедуры медиации к разрешению трудовых споров перенял положения действующего ФЗ РФ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» без изменений.

Между тем процедура медиации, с одной стороны, в отношении индивидуальных трудовых споров применяется очень редко из-за ее возмездности и не применяется при

разрешении коллективных трудовых споров, хотя необходимость в ней существует.

В связи с этим проблемы применения процедуры медиации при разрешении трудовых споров являются актуальными и требуют теоретической и практической разработки.

Изученность проблемы. Отдельными вопросами в области применения процедуры медиации в отношении трудовых споров занимались Головина С. Ю., Зайцева Л. В., Калашникова С. И., Филипова И. А. и др.

Целесообразность разработки темы предопределена необходимостью приведения правовой позиции в отношении применения процедуры медиации в отношении коллективных трудовых споров к мировой практике и, прежде всего, к необходимости распространения указанной процедуры на коллективные трудовые споры.

Научная новизна состоит в том, что в работе на основе сравнительно-правового анализа и зарубежного опыта обосновывается необходимость комплексного решения проблемы путем совершенствования не только ФЗ РФ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)», но и Трудового кодекса РФ.

Целью исследования является обоснование необходимости распространения процедуры медиации на коллективные трудовые споры, а также освобождение работника от оплаты услуг медиатора по индивидуальным трудовым спорам.

Задачи: проанализировать действующее законодательство о медиации в отношении рассмотрения трудовых споров; выявить проблемы, возникающие при применении законодательства в этой сфере; разработать рекомендации и предложения относительно разрешения выявленных проблем.

Методология исследования включает в себя логический, историко-правовой, сравнительно-правовой, системный методы научного познания, а также методы анализа и синтеза.

Теоретическая и практическая значимость работы состоит в том, что выводы и рекомендации, содержащиеся в данной статье, могут быть использованы для совершенствования законодательства, а также в судебной практике.

Основная часть

Уже более 10 лет действует в Российской Федерации ФЗ РФ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» от 27.07.2010 г. № 193-ФЗ (далее ФЗ № 193) [1]. Тем не менее, к сожалению, указанная процедура не получила широкого распространения на практике. Так, согласно докладу председателя Верховного Суда РФ об итогах деятельности судебной системы в 2019 г., применение медиации по гражданским делам составило 1,2 тыс., что соответствует менее 0,1 % от числа рассмотренных дел [2]. Низкий уровень обращения к медиации при разрешении индивидуальных трудовых споров можно объяснить возмездностью указанной процедуры. С целью повышения количества споров, рассматриваемых с применением процедуры медиации, Минюст РФ в 2020 г. разработал проект федерального закона «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (медиатора) в Российской Федерации» [3]. К сожалению, в новом проекте Федерального закона положения, касающиеся применения медиации к рассмотрению трудовых споров, остались неизменными.

В Трудовом кодексе РФ (ТК РФ) [4] есть аналог медиации при разрешении индивидуальных трудовых споров, которым является рассмотрение спора в комиссии по трудовым спорам (КТС) (ст. 385 ТК РФ). Рассмотрение индивидуального трудового спора в КТС являлось обязательной стадией рассмотрения трудового спора по КЗоТ РСФСР. Причем рассмотрение трудового спора в КТС, так же как и в суде, является бесплатной процедурой для работника, поскольку он освобожден от уплаты государственной пошлины и не несет судебных расходов.

Если же стороны трудового спора обратятся к услугам медиатора, то они обязаны будут оплатить его услуги в равной степени, в том числе и работник. Как разъяснил Верховный Суд РФ, суммы, подлежащие выплате медиатору в случае осуществления деятельности по проведению процедуры медиации на платной основе, не могут быть отнесены к судебным издержкам (ст. 94 ГПК РФ) [5]. Таким образом, работнику невыгодно с финансовой точки зрения обращаться к услугам медиатора, поскольку судебная процедура защиты трудовых прав обойдется для него бесплатно. Иная ситуация складывается в зарубежных странах, например в США, где 90 % трудовых споров разрешаются с помощью процедуры медиации [6]. Такая ситуация связана прежде всего с высокой стоимостью судебных расходов, в том числе на адвокатов [7, с. 97]. В связи с этим с целью стимулирования сторон к медиации некоторые ученые предлагают повысить стоимость обращения в суд и даже ввести принудительную медиацию по трудовым спорам [8, с. 122]. Очевидно, что указанное предложение является неприемлемым, поскольку противоречит основной цели трудового права — защите прав и интересов работника как наиболее слабой стороны в трудовых отношениях. В РФ для развития процедуры медиации в трудовых отношениях целесообразно будет освободить работника от расходов на оплату услуг медиатора.

На практике высказывались мнения о нецелесообразности применения процедуры медиации при рассмотрении индивидуальных трудовых споров по следующим основаниям: не установлены требования о признании медиативных соглашений недействительными в случае ухудшения ими положения работника по сравнению с действующим законодательством; неэффективность медиативных соглашений в области трудовых отношений. Вместо процедуры медиации необходимо использовать возможности КТС [9]. С таким мнением трудно согласиться, поскольку процедура рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС и медиативные процедуры существенно различаются по основаниям, срокам рассмотрения спора, определением кандидатур, итоговому акту, обязательности исполнения, в связи с чем КТС не может заменить медиацию. Также следует согласиться с мнением ученых, считающих необходимым закрепить в ТК РФ процедуру медиации в качестве одного из способов защиты трудовых прав [10, с. 48].

Учитывая особый характер трудовых отношений и установленные законом сроки рассмотрения трудовых споров, было бы целесообразным сократить максимальный срок проведения медиации по трудовым спорам до одного месяца. Это уменьшит негативные последствия для работника в случае неэффективной процедуры медиации.

Следует отметить, что в некоторых зарубежных странах процедура медиации применяется не ко всем индивидуальным трудовым спорам. Так, согласно ст. 29 закона Республики Молдова № 137 «О медиации», применять процедуру

медиации можно только к спорам о выплате возмещения в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязанностей одной из сторон индивидуального трудового договора, а также по поводу заключения, исполнения, изменения, приостановления, прекращения или недействительности индивидуального трудового договора.

Согласно п. 5 ст. 1 ФЗ № 193, процедура медиации не применяется к коллективным трудовым спорам. Такое поведение законодателя связано с тем, что в ст. 403 ТК РФ предусмотрена процедура разрешения коллективного трудового спора с участием посредника. Указанная процедура была впервые введена в Законе РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и затем перенесена в ТК РФ.

Рассмотрим соотношение процедуры медиации по ФЗ № 193 и процедуры рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника.

Основанием рассмотрения спора с участием посредника является соглашение сторон, достигнутое в ходе рассмотрения спора после рассмотрения спора примирительной комиссией (ч. 2 ст. 403 ТК РФ). Основанием рассмотрения спора с участием медиатора также является соглашение, но достигнутое как до возникновения спора, например оговорка в договоре поставки, так и во время рассмотрения спора в судебном порядке.

Существует различный порядок выбора кандидатуры медиатора и посредника по коллективному трудовому спору. Согласно ст. 9 ФЗ РФ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)», стороны могут выбрать одного или нескольких медиаторов, причем стороны могут как сами выбрать кандидатуру медиатора из списка предложенного саморегулирующей организацией медиаторов, так и саморегулирующая организация медиаторов может сторонам спора назначить медиатора. Аналогичная ситуация закреплена в ТК РФ в отношении трудовых арбитров, но не посредника. Посредника стороны выбирают сами из числа любых физических лиц. В отношении самой кандидатуры медиатора и посредника по коллективному трудовому спору также существуют различные требования. В ФЗ № 193 (ст. 9) установлен перечень лиц, которые не могут быть медиаторами, и требования к поведению медиатора. В отношении посредника по коллективному трудовому спору приняты Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника, которые не содержат ограничений в отношении кандидатуры посредника, а в качестве обязанности предусматривают только неразглашение охраняемой законом тайны [11].

Сроки проведения медиации определяются сторонами и не должны превышать сто восемьдесят дней, а сроки рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника — на локальном уровне не более трех рабочих дней, на иных уровнях социального партнерства — не более пяти рабочих дней.

По итогам рассмотрения спора посредник вправе предлагать возможные варианты разрешения коллективного трудового спора, а медиатор не вправе вносить, если стороны не договорились об ином, предложения об урегулировании спора.

Проведя сравнительный анализ процедуры медиации и порядка разрешения коллективного трудового спора с участием посредника, можно прийти к выводу о схожести указанных процедур.

Что касается зарубежных стран, то процедура медиации не распространяется на рассмотрение коллективных

трудовых споров в Грузии (ст. 1 закона Грузии «О медиации»), распространяется в Азербайджане (ст. 27.1.2 закона Азербайджанской Республики «О медиации»), в Республике Казахстан процедура медиации не распространяется на трудовые отношения, только если одной из сторон спора является государственный орган (ст. 1 закон Республики Казахстан «О медиации»). Процедура медиации применяется к коллективным трудовым спорам и в европейских странах, например во Франции [12, с. 168].

В связи с этим некоторые ученые указывают не обоснованность запрета применения процедуры медиации к коллективным трудовым спорам, поскольку посредник фактически выполняет функцию медиатора при разрешении коллективного трудового спора [13, с. 229].

Другие ученые толкуют п. 5 ст. 1 ФЗ № 193 в узком смысле, только как запрет применения общих медиативных процедур, указанных в ФЗ РФ № 193 при разрешении коллективного трудового спора, в связи с наличием особенных медиативных процедур, предусмотренных трудовым законодательством [14, с. 57, 58].

Таким образом, следует согласиться с мнением авторов, считающих необходимым исключить из п. 5 ст. 1 ФЗ № 193 формулировку о неприменении медиации к коллективным трудовым спорам, указав на то, что особенности использования медиации применительно к коллективным трудовым спорам устанавливаются нормами ТК РФ [15, с. 122].

Учитывая вышеизложенное, можно сделать вывод о необходимости распространения процедуры медиации на все виды трудовых споров.

Выводы и заключение

В литературе нет единого мнения относительно целесообразности применения медиации к трудовым спорам. Наиболее убедительной представляется точка зрения о необходимости распространения указанной процедуры при разрешении трудовых споров.

Законодатель запрещает применять процедуру медиации при разрешении коллективных трудовых споров,

между тем существует необходимость распространения процедуры медиации при разрешении коллективных трудовых споров, поскольку закон о медиации предъявляет более серьезные требования к квалификации медиатора, чем для посредника. Распространение процедуры медиации на разрешение коллективных трудовых споров и замена посредника медиатором приведет к более квалифицированной помощи сторонам спора и увеличению случаев прекращения трудового спора на стадии медиации. Поскольку услуги посредника при рассмотрении коллективного трудового спора стоят меньше, чем услуги медиатора, то необходимо установить максимальные расценки медиатора на посредничество в коллективном трудовом споре.

Необходимо исключить из п. 5 ст. 1 ФЗ № 193 формулировку о неприменении медиации к коллективным трудовым спорам, а также п. 2 ст. 26 предложенного Минюстом РФ проекта ФЗ РФ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (медиатора) в Российской Федерации», указав на то, что особенности использования медиации применительно к коллективным трудовым спорам устанавливаются нормами ТК РФ. В ст. 403 ТК РФ слово «посредник» заменить на слово «медиатор».

Как показывает статистика, процедура медиации не получила широкого распространения при разрешении индивидуальных трудовых споров, что связано с возмездностью указанной процедуры, в то время как при разрешении индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и в суде работник освобожден от судебных расходов, а расходы на оплату услуг медиатора, согласно судебной практике, не входят в состав судебных расходов.

Необходимо освободить работника от расходов на оплату процедуры медиации по индивидуальным трудовым спорам. Для этого необходимо внести соответствующие изменения в п. 1 ст. 10 ФЗ № 193, а также в п. 3 ст. 18 предложенного Минюстом РФ проекта ФЗ РФ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (медиатора) в Российской Федерации».

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Федеральный закон «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» от 27.07.2010 г. № 193-ФЗ // Российская газета. 2010. 30 июля (№ 168).
2. Лебедев В. М. О подведении итогов работы судов общей юрисдикции и арбитражных судов за 2019 год и обсуждение задач на 2020 год. URL: <https://www.vsrfr.ru/files/28758>.
3. Проект Федерального закона «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (медиатора) в Российской Федерации» от 23.09.2020 г. URL: https://www.advgazeta.ru/upload/medialibrary/3a9/Zakon_o_mediatsii_ot_MinYUsta.pdf.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. 2001. 31 дек. (№ 256).
5. Справка Верховного суда РФ «О практике применения федерального закона „Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)“» от 06.06.2012 г. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70120182>.
6. Илькова С. О медиации в трудовых отношениях. Американский опыт трудовых отношений. Что применить в России? URL: http://mediators.ru/rus/about_mediation/literature/text19.
7. Филипова И. А. Урегулирование трудового спора посредством медиации: современное состояние законодательства, практика его применения и перспективы развития // Журнал российского права. 2016. № 6. С. 93—99.
8. Симанович Л. Н. Медиация в трудовых отношениях: эффективность, особенности использования, проблемы применения и ограничения процедуры медиации в трудовых спорах // European Scientific Conference : сб. ст. X Междунар. науч.-практ. конф. : в 2 ч. Ч. 2. Пенза, 2018. С. 120—123.
9. Рекомендации Общественной палаты Российской Федерации по итогам круглого стола на тему: «Медиация в системе трудовых отношений. Реализация медиации как инструмента в работе профсоюзных организаций». URL: <http://www.przrf.ru/news/full/inform/Mediatciya-v-trudovyh-otnosheniyah>.

10. Мурзина Е. А. Медиация как способ защиты трудовых прав // Сибирский юридический вестник. 2019. № 1(84). С. 47—52.
11. Постановление Минтруда РФ «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника» от 14.08.2002 г. № 58 // Бюллетень Минтруда РФ. 2002. № 8.
12. Филипова И. А. Применение медиации в трудовом праве: опыт Франции // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. 2016. № 2. С. 168—172.
13. Зайцева Л. В. Представительство и посредничество в трудовом праве: сравнительно-правовое исследование : дис. ... д-ра юрид. наук. Тюмень, 2016. 412 с.
14. Головина С. Ю. Медиация и посредничество в трудовых спорах: сравнительный анализ // Арбитражный и гражданский процесс. 2016. № 11. С. 55—59.
15. Филипова И. А. Медиация в коллективных трудовых спорах: ограничения и возможности (с учетом зарубежного опыта) // Журнал российского права. 2018. № 5. С. 113—124.

REFERENCES

1. Federal Law “On the alternative dispute settlement procedure with the participation of a mediator (mediation procedure)” of July 27, 2010 No. 193-FZ. *Rossiyskaya gazeta*, 2010, no. 168, July 30. (In Russ.)
2. Lebedev V. M. *Summing up the results of the work of courts of general jurisdiction and arbitration courts for 2019 and discussing the tasks for 2020*. (In Russ.) URL: <https://www.vsrfr.ru/files/28758>.
3. *Draft Federal Law “On Alternative Dispute Settlement Procedure with the participation of a mediator in the Russian Federation” of 23.09.2020*. (In Russ.) URL: https://www.advgazeta.ru/upload/medialibrary/3a9/Zakon_o_mediatsii_ot_MinYUsta.pdf.
4. Labour Code of the Russian Federation of December 30, 2001 No. 197-FZ. *Rossiyskaya gazeta*, 2001, no. 256, December 31. (In Russ.)
5. *Reference of the Supreme Court of the Russian Federation “On the practice of applying the Federal Law “On alternative dispute settlement procedure with the participation of a mediator (mediation procedure)” of 06.06.2012*. (In Russ.) URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70120182>.
6. Plkova S. *On mediation in labor relations. American experience of labor relations. What to apply in Russia?* (In Russ.) URL: http://mediators.ru/rus/about_mediation/literature/text19.
7. Filipova I. A. Settlement of labor disputes through mediation: current state of legislation, practice of its application and prospects for development. *Journal of Russian Law*, 2016, no. 6, pp. 93—99. (In Russ.)
8. Simanovich L. N. Mediation in labor relations: effectiveness, features of use, problems of application and limitations of the mediation procedure in labor disputes. In: *European Scientific Conference. Collection of articles of the X International sci. and pract. conf. In 2 parts. Part 2*. Penza, 2018. Pp. 120—123. (In Russ.)
9. *Recommendations of the Public Chamber of the Russian Federation on the results of the round table on the topic: “Mediation in the system of labor relations. Implementation of mediation as a tool in the work of trade union organizations”*. (In Russ.) URL: <http://www.przrf.ru/news/full/inform/Mediatciya-v-trudovyh-otnosheniyah>.
10. Murzina E. A. Mediation as a way to protect labor rights. *Siberian Law Herald*, 2019, no. 1(84), pp. 47—52. (In Russ.)
11. Resolution of the Ministry of Labor of the Russian Federation “On approving recommendations on the organization of work on the consideration of a collective labor dispute with participation of an intermediary” of August 14, 2002 No. 58. *Bulletin of the Ministry of Labor of the Russian Federation*, 2002, no. 8. (In Russ.)
12. Filipova I. A. Application of mediation in labor law: French experience. *Bulletin of the Lobachevsky University of Nizhny Novgorod*, 2016, no. 2, pp. 168—172. (In Russ.)
13. Zajceva L. V. *Representation and mediation in labor law: a comparative legal study. Diss. of the Doc. of Law*. Tyumen, 2016. 412 p. (In Russ.)
14. Golovina S. Yu. Mediation and intermediary in labor disputes: a comparative analysis. *Arbitration and civil proceedings*, 2016, no. 11, pp. 55—59. (In Russ.)
15. Filipova I. A. Mediation in collective labor disputes: limitations and opportunities (with regard to foreign experience). *Journal of Russian law*, 2018, no. 5, pp. 113—124. (In Russ.)

Как цитировать статью: Лада А. С. Проблемы применения процедуры медиации при разрешении трудовых споров // Бизнес. Образование. Право. 2021. № 1 (54). С. 278—282. DOI: 10.25683/VOLBI.2021.54.148.

For citation: Lada A. S. Problems of applying the mediation procedure in resolving labor disputes. *Business. Education. Law*, 2021, no. 1, pp. 278—282. DOI: 10.25683/VOLBI.2021.54.148.