

Т.И.ЧУГУНОВА

Брест, БрГУ имени А. С. Пушкина

ПРЕИМУЩЕСТВА МЕДИАЦИИ КАК АЛЬТЕРНАТИВНОГО СПОСОБА РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) содержит главу 17 «Разрешение индивидуальных трудовых споров». Статья 233 ТК, не давая определения индивидуальным трудовым спорам, относит к ним разногласия по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения. Таким образом, трения сторон трудового договора, которые носят не трудовой, а гражданско-правовой, жилищный, имущественный и другой характер, к трудовым спорам не относятся.

Вместе с тем, в отдельных случаях в нормативных правовых актах и разъяснениях Верховного Суда Республики Беларусь, содержание индивидуального трудового спора расширяется. Так, например, в п. 11 Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476, предоставляет сторонам возможность предусмотреть в контракте: дополнительные по сравнению с законодательством трудовые и социально-бытовые льготы и гарантии для работника; дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством.

При этом в п. 5 Постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26 июня 2008 года № 4 «О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников» разъясняется, что иски работников о возложении на нанимателей обязанностей по выполнению указанных условий контракта рассматриваются как споры, вытекающие из трудовых правоотношений, а не из жилищных и других.

Следовательно, разногласия сторон трудового правоотношения могут выходить за рамки чисто трудового спора. В связи с этим в юридической литературе высказана точка зрения о том, что трудовой спор, порождаемый конфликтной ситуацией между работником и нанимателем, является лишь стадией развития трудового конфликта. Именно она с законодательной точки зрения характеризуется наличием организационно оформленного спора и нормативно урегулированным порядком его разрешения. По мнению В.Н. Кудрявцева трудовой конфликт шире, чем трудовой спор и включает в себя не только разногласия по поводу применения законодательства о труде, коллективного договора и других соглашений о труде, условий трудового договора, но и других условий, связанных с трудовыми правоотношениями или вытекающих из них [1, с. 119].

На сегодняшний день подавляющее большинство трудовых споров разрешается судами. Очевидно, что судебное постановление по трудовому

спору далеко не всегда разрешит сам конфликт. Ведь содержание конфликта зачастую составляют интересы сторон, не совпадающие с правовыми позициями. Следовательно, эффективность урегулирования трудового спора будет зависеть и от того, учтены ли интересы и потребности сторон, а не только от того, обоснована позиция нормами права или нет.

Закон Республики Беларусь от 12 июля 2013 года № 58-З «О медиации» впервые определил правовые основы для использования такого альтернативного способа разрешения трудовых споров как медиация. Согласно ст. 2 названного Закона медиация применяется в целях урегулирования споров, возникающих из гражданских правоотношений, в том числе в связи с осуществлением предпринимательской и иной хозяйственной (экономической) деятельности, а также споров, возникающих из трудовых и семейных правоотношений, если иное не предусмотрено законодательными актами или не вытекает из существа соответствующих отношений.

По мнению Е.В. Мотиной predisположенность к медиации заложена изначально в методах трудового права: «Особенности метода трудового права определяют возможность самостоятельного разрешения возникающих противоречий участниками трудовых правоотношений без обращения в государственные юрисдикционные органы» [2].

Эта точка зрения находит отражение и в юридической литературе. Например, Л.В. Зайцева считает: «...мотивацией обращения к медиации по трудовому спору может стать, в числе прочего, небезупречность правовых позиций каждой стороны. А потому решение суда для сторон неочевидно и возможные негативные последствия судебного решения делают переговорный процесс актуальным и востребованным» [3, с. 38].

Таким образом, медиация может помочь в решении не только трудового спора в его узком, трудо-правовом понимании, но также любого конфликта, не получившего еще правовой оценки, между нанимателем и работником. В процедуре медиации стороны не связаны, как в судопроизводстве, с предметом, содержанием и основанием иска. Они могут изменять условия будущего соглашения с учетом своих интересов. Это, по нашему мнению, является главным преимуществом медиации как альтернативного способа урегулирования трудовых конфликтов.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Юридическая конфликтология / Отв. ред. В. Н. Кудрявцев. – М.: Изд-во ИГиП РАН, 1995. – 316 с.
2. Мотина, Е.В. Медиация (примирение) в трудовом праве: сравнительно-правовой аспект // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
3. Зайцева, Л.В. Медиативные технологии в трудовых и непосредственно связанных с ними отношениях // Трудовое право в России и за рубежом. - 2012. – N 1. – С. 36 - 39.