

# **ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ МЕДИАЦИИ КАК АЛЬТЕРНАТИВНОГО СПОСОБА РАЗРЕШЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

**Чугунова Т.И.**

УО «БрГУ им. А.С. Пушкина», Республика Беларусь

*В данной статье исследуются преимущества медиации как альтернативного способа урегулирования индивидуальных трудовых споров в Республике Беларусь, а также рассматривается Закон Республики Беларусь от 12 июля 2013 года «О медиации» в соотношении с Трудовым кодексом Республики Беларусь, регулирующим традиционные способы разрешения индивидуальных трудовых споров.*

## **ВВЕДЕНИЕ**

В Республике Беларусь количество индивидуальных трудовых споров, разрешаемых судами общей юрисдикции, растет из года в год. Так, если в 2014 году рассмотрено 7919 исков, вытекающих из трудовых отношений (из них удовлетворено 6542), то в 2015 уже 9788 (из них удовлетворено 8177). Выросло количество дел о восстановлении на работе (в 2014 - 502 (удовлетворено 211), в 2015 - 671 (удовлетворено 218)), взыскании заработной платы (в 2014 - 3757 (удовлетворено 3297), в 2015 - 4931 (удовлетворено 4433)) и других категорий [1].

Таким образом, мы видим не только значительное увеличение числа споров, но большое количество удовлетворенных исков. Это свидетельствует о том, что трудовые права продолжают нарушаться. Можно согласиться с В.С. Каменковым в том, что судебная практика, даже с высоким процентом удовлетворения исков по трудовым спорам, не может выполнить эффективной функции предупреждения и снижения их количества [2].

Закон Республики Беларусь от 12 июля 2013 года № 58-З «О медиации» [3] предоставил новые альтернативные возможности по урегулированию трудовых споров. Однако медиация, как правовой институт, находится лишь на стадии становления, и неизбежны определенные проблемы в применении общих норм законодательства к специфическим отношениям, таким как трудовые. При этом пилотные проекты, осуществленные в суде Минского района Минской области, свидетельствуют о том, что медиация востребована по трудовым спорам (средний показатель ее успешности в данных проектах - 78%) [4].

Цель настоящей статьи - рассмотреть проблемные вопросы применения действующего законодательства о медиации при разрешении индивидуальных трудовых споров, а также сформулировать предложения по совершенствованию законодательства в этой сфере.

## ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Согласно ст. 233 Трудового кодекса Республики Беларусь [5] индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами. На сегодняшний день подавляющее большинство трудовых споров разрешается судами, что создает высокую на них нагрузку и необходимость для государства нести большие затраты на их рассмотрение.

Закон Республики Беларусь от 12 июля 2013 года № 58-З «О медиации» (далее – Закон о медиации) [3] 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 предрасположенность к медиации заложена изначально в методах трудового права: «Особенности метода трудового права предопределяют возможность самостоятельного разрешения возникающих противоречий участниками трудовых правоотношений без обращения в государственные юрисдикционные органы» [6].

Медиацию принято считать перспективным механизмом разрешения трудовых споров, который способен снизить нагрузку на суды и сделать процедуру урегулирования конфликта более комфортной для сторон. В Беларуси уже имеется практика в этой сфере. Однако широкого распространения она не получила. Причины кроются, по нашему мнению, в том числе в несовершенстве действующего трудового законодательства и законодательства о медиации.

В частности, до настоящего времени в ТК отсутствуют нормы, которые бы определили особенности медиации по трудовым спорам. Трудовой кодекс 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 [7] 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» [8] 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 [9, с. 119].

Подведомственность трудовых споров судам общей юрисдикции определена ст. 241 ТК. Пункт 1 ст. 245 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь (далее – ГПК) [10] обязывает в случае неподведомственности дела суду отказать в его возбуждении.

В соответствие со ст. 273 ГПК суд рассматривает дело в пределах заявленного искового требования. В компетенцию суда входит рассмотрение и разрешение трудового спора с правовой позиции.

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. 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 дела делают переговорный процесс актуальным и востребованным» [11, 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.

Хотелось бы обратить внимание еще на одно преимущество медиации. Согласно ст. 242 ТК работники могут обращаться в установленных законодательными актами случаях в суд в трехмесячный срок со дня, когда они узнали или должны были узнать о нарушении своего права, а по делам об увольнении – в суд в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки с записью об основании прекращения трудового договора либо со дня отказа в выдаче или получении указанных документов. Для обращения нанимателя в суд по вопросам взыскания материального ущерба, причиненного ему работником, устанавливается срок в один год со дня обнаружения ущерба.

Как мы видим, в ТК по трудовым спорам установлены достаточно сокращенные сроки исковой давности. При обращении же к медиации стороны этими сроками не ограничены, что дает им возможность урегулировать конфликт и после их истечения. Кроме того, при обращении к медиации согласно ст. 11 Закона о медиации течение срока исковой давности в отношении требований, вытекающих из прав и обязанностей, составляющих предмет спора сторон, приостанавливается со дня заключения сторонами соглашения о применении медиации до дня прекращения медиации. Это означает, что обращение к процедуре медиации не лишит стороны в будущем возможности обратиться в суд.

С учетом специфики трудовых отношений и важности защищаемых прав ст. 158 ГПК определяет, что дела по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, должны рассматриваться судом первой инстанции не позднее одного месяца со дня принятия заявления. Согласно же п. 4. ст. 13 Закона о медиации срок проведения медиации не может превышать шести месяцев со дня заключения соглашения о применении медиации.

По нашему мнению максимальный срок проведения медиации по трудовым спорам необходимо сократить до двух месяцев, приблизив его к сроку рассмотрения дел, установленному ГПК. Ведь нахождение сторон в течение шести месяцев в конфликтной ситуации может сделать перспективы ее урегулирования минимальными. Представляется, что срок медиации, установленный ст. 13 Закона о медиации является одним из обстоятельств, в силу которого у работника или нанимателя может не возникнуть желания обращаться к медиации. В связи с этим в ТК должна быть закреплена дифференцирующая норма, устанавливающая сокращенные сроки медиации по трудовым спорам.

Анализируя условия, при наличии которых у сторон возникает мотивация обратиться к медиации, Л.В Зайцева высказывает мнение, что «...стороны должны находиться в состоянии существенной взаимозависимости. Но относительно индивидуальных трудовых споров здесь существует проблема. Медиация малоэффективна при сильном фактическом (материальном, организационном) неравенстве сторон. В ней может быть не заинтересован работник, который в своем конфликте с работодателем уже дошел до суда и на сохранение нормальных межличностных отношений уже не надеется. Кроме того, для работника

судебное разбирательство бесплатно, и, если он не видит перспектив сохранения трудовых отношений, медиация может показаться способом затягивания разрешения проблемы» [11, с. 38].

С данным суждением, полагаем, можно согласиться, поскольку ст. 241 ТК освобождает работников при рассмотрении индивидуальных трудовых споров от уплаты судебных расходов. В то же время согласно ст. 17 Закона о медиации медиатор имеет право на получение вознаграждения, размер которого устанавливается по соглашению со сторонами. Расходы на выплату вознаграждения распределяются между сторонами в равном объеме, если соглашением сторон не определен иной порядок. Это означает, что, работник, являясь более незащищенной стороной трудового правоотношения, должен будет заплатить столько же, сколько и наниматель. Во многом именно поэтому судебная форма защиты для работника является более предпочтительной. Возложение же обязанности в полном размере выплачивать вознаграждение медиатору на нанимателя, может сделать процедуру медиации неприемлемой для него.

Без решения этой проблемы, на наш взгляд, вряд ли стоит рассчитывать на значительный рост количества трудовых споров, урегулированных с участием медиатора. Один из возможных вариантов ее решения – использование механизма аналогичного закрепленному в Законе Республики Беларусь от 30 декабря 2011 г. № 334-З «Об адвокатуре и адвокатской деятельности» [12]. Статья 28 названного Закона предусматривает оказание юридической помощи за счет средств коллегий адвокатов истцам в судах первой инстанции при ведении дел, связанных с трудовыми правоотношениями. Полагаем, что медиаторы и организации, обеспечивающие проведение медиации, также могли бы нести определенную социальную нагрузку по проведению медиаций на безвозмездной основе.

## **ВЫВОДЫ**

Исходя из вышеизложенного, можно сделать следующие выводы:

- медиация является эффективным альтернативным способом урегулирования не только трудового спора в его узком, трудо-правовом понимании, но также любого конфликта между нанимателем и работником;
- главу 17 Трудового кодекса Республики Беларусь ««Разрешение индивидуальных трудовых споров» необходимо дополнить дифференцирующими нормами, определяющими особенности проведения медиации по трудовым спорам (сокращение сроков проведения медиации, возможность проведения медиации для работника на безвозмездной основе).

## **СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Краткие статистические данные о деятельности судов общей юрисдикции по осуществлению правосудия за 2015 год [Электронный

ресурс]. – Режим доступа: [http://court.by/justice\\_RB/statistics/](http://court.by/justice_RB/statistics/). – Дата доступа: 30.06.2016.

2. Каменков, В. С. Возможность медиации по индивидуальным трудовым спорам [Электронный ресурс] / В. С. Каменков // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

3. О медиации [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 12 июля 2013 г., № 58-3 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

4. Чем запомнился 2015 год для медиации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.jurcatalog.by/news/47631/chem-zapomnilsya-2015-god-dlya-mediacii#>. – Дата доступа: 30.06.2016.

5. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

6. Мотина, Е.В. Медиация (примирение) в трудовом праве: сравнительно-правовой аспект // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

7. Об утверждении Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 25 сент. 1999 г., № 1476 : в ред. от 05.03.2016 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

8. О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26 июня 2008 года № 4 : в ред. от 25.03.2009 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

9. Юридическая конфликтология / Отв. ред. В. Н. Кудрявцев. – М.: Изд-во ИГиП РАН, 1995. – 316 с.

10. Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 11 янв. 1999 г., № 238-3 : принят Палатой представителей 10 дек. 1998 г. : одобр. Советом Респ. 18 декабря 1998 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 05.01.2016 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

11. 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.

12. Об адвокатуре и адвокатской деятельности в Республике Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 30 дек. 2011 г. № 334-3 : в ред. от 29.12.2012 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.