

УДК 349.2

DOI: 10.34670/AR.2020.37.18.006

Примирительные процедуры в урегулировании трудовых споров

Саева Наталья Эдуардовна

Студент,
Башкирский государственный университет,
450076, Российская Федерация, Уфа, ул. Заки Валиди, 32;
e-mail: lady.saetowa2011@yandex.ru

Жемалетдинов Рустем Маратович

Кандидат юридических наук,
доцент кафедры гражданского процесса,
Башкирский государственный университет,
450076, Российская Федерация, Уфа, ул. Заки Валиди, 32;
e-mail: jurisconsult80@mail.ru

Аннотация

Актуальной задачей развития трудового законодательства Российской Федерации на современном этапе является распространение практики примирительных процедур, позволяющих более оперативно, а зачастую и более плодотворно решать конфликты участников трудовых правоотношений. Целью статьи является анализ содержания и значения примирительных процедур в трудовых спорах. Исследование позволило выявить преимущества практики примирительных процедур при решении трудовых споров по сравнению с судебным способом, а также ее влияние на состояние судебной системы, гражданского оборота. В качестве стратегического эффекта от внедрения примирительных процедур в практику разрешения трудовых споров выделяется способствование развитию гражданского общества через активизацию инициативы и навыков достижения согласования интересов всех участников трудовых правоотношений. Наряду с этим был проведен анализ последних поправок в действующее законодательство, направленных на повышение эффективности применения примирительных процедур, и выявлен их минимальный эффект.

Для цитирования в научных исследованиях

Саева Н.Э., Жемалетдинов Р.М. Примирительные процедуры в урегулировании трудовых споров // Вопросы российского и международного права. 2020. Том 10. № 10А. С. 41-46. DOI: 10.34670/AR.2020.37.18.006

Ключевые слова

Трудовой спор, примирительные процедуры, правовая самостоятельность, судебная система, правонаделение, гражданский оборот, гражданское общество.

Введение

Высокая социальная значимость примирительных процедур в трудовых спорах обусловлена ролью трудового права как сферы обеспечения социально-политической стабильности в области, оказывающей прямое влияние на состояние национальной экономики, что определяет темпы и перспективы научно-технического прогресса. Из этой взаимосвязи вытекает стремление законодателя к максимально справедливому и одновременно оперативному разрешению споров, возникающих в рамках трудовых отношений [Лушников, Лушникова, 2005, 52].

Основная часть

Основными преимуществами примирительных процедур в случае исчерпания при их осуществлении конфликта являются сокращение издержек на организацию судопроизводства и оперативность разрешения конфликтов, что напрямую влияет на эффективность гражданского оборота, наиболее активными участниками которого являются работодатели, в первую очередь крупные фирмы, отличающиеся высокой численностью работников.

В системе юридических гарантий основных прав и свобод человека важное значение имеют специальные процессуальные процедуры, с помощью которых обеспечивается реализация защиты реализуемых в сфере трудового права интересов, прав и свобод его участников [Мурзина, 2019, 49]. Указанные материальные права могут реализовываться при помощи предусмотренных законодательством процессуальных процедур, гарантирующих особый порядок защиты рассматриваемых прав. Нужно подчеркнуть сущность примирительных процедур в трудовом праве, выступающих в интересах всего общества в качестве альтернативных по отношению к судебному порядку рассмотрения способов обеспечения прав работников и работодателей, в оптимальной форме учитывающих необходимость оперативного разрешения трудовых споров и социальную значимость их быстрого разрешения.

Как отмечает А.Н. Приженникова, внедрение в практику отправления правосудия институтов альтернативных способов разрешения споров позволяет существенно разгрузить обеспечивающую стабильную работу системы национального права судебную систему, что способствует повышению ее эффективности и оперативности в рассмотрении дел. Наряду с этим явными преимуществами примирительных процедур обеспечивается возможность проявления активной позиции сторон в разрешении спора, что способствует формированию гражданского общества [Приженникова, 2017, 388].

По нашему мнению, «альтернативный» характер процедур разрешения споров, в том числе медиации, который прослеживается и в названиях законов, связан прежде всего с кардинальным отличием в используемых подходах, методиках и средствах, таких как отсутствие «поиска правых и виноватых», выбор процедуры, ее регламента, формата встреч самими участниками, разрешение не «внешнего» спора, но урегулирование «внутреннего» конфликта преимущественно на основе выявленных и осознанных интересов сторон и разделяемых ими ценностей, а не правовых позиций и имеющихся доказательств. Техники процедур помогают поговорить и о прошлом участников спора, и об их будущем, найти совершенно новое широкое решение ситуации, что выводит спор и его обсуждение за рамки «пределов судебного разбирательства», обычного понимания «относимости» доказательств и фактов. Именно поэтому в случае использования альтернативных процедур более корректным представляется

выражение «урегулирование спора», а не «разрешение». В сфере трудовых отношений альтернативные процедуры, в особенности медиация, предполагают использование знаний не только права, но и психологии коллектива и работника, корпоративной культуры, планирование своих действий в наиболее типичных трудовых конфликтах, которые уже исследованы и классифицированы. Эффективность медиации повышается там, где для дальнейшей работы необходимо сохранить отношения (споры о восстановлении на работе), где исковой порядок покажет свою несостоятельность (конфликты в области психологии отношений, происходящие от индивидуальных особенностей работников, их культурных, возрастных, образовательных различий, недостаточной информированности, функционального состояния (стресс, усталость), внутригрупповой динамики (борьба за лидерство)). Вместе с тем примирительные процедуры дадут максимальный эффект именно в сочетании и продуманной сочетаемости с обычными судебными, возможность обращения к которым всегда следует сохранять.

Для примирительных процедур в трудовых спорах, как и для гражданско-правового регулирования в целом, характерен именно диспозитивный метод нормативно-правового регулирования, предполагающий наличие таких черт, как инициатива, правонаделение со стороны публичной власти и правовая самостоятельность. В качестве дополнительного преимущества примирительных процедур надо отметить возможность конфиденциального порядка разрешения спора.

Все перечисленные характерные черты в итоге способствуют поддержанию стабильности гражданского оборота, прямым образом влияя на ускорение формирования гражданского общества.

Перспективность расширения практики использования примирительных процедур в трудовых спорах обусловлена тем, что их реализация в качестве структурированного института социально-правового регулирования является одним из направлений осуществления доктрины «мягкого права» как оптимального способа регулирования отношений в развитом гражданском обществе. В отличие от нормативно-правовых актов акты «мягкого права» изначально носят морально-волевой, а не юридический характер, т. е. они не несут в себе элемента государственного принуждения.

Приоритетность досудебного разрешения трудовых споров отражена в признании государством специфики трудовых правоотношений путем санкции на деятельность таких органов, как комиссия по трудовым спорам, которая может учреждаться по инициативе как работодателя, так и работников из равного числа их представителей. В компетенцию комиссии по трудовым спорам входит рассмотрение всех индивидуальных трудовых споров, за исключением тех, которые, согласно ч. 2, 3 ст. 391 ТК РФ, входят в исключительную компетенцию судебных органов. Но комиссия по трудовым спорам не обладает статусом обязательного органа по рассмотрению трудовых споров.

Порядок разрешения коллективных трудовых споров, согласно положениям ТК РФ, включает такие «примирительные процедуры», как разрешение спора примирительной комиссией (ст. 402 ТК РФ), разрешение спора с участием посредника (ст. 403 ТК РФ), разрешение спора в трудовом арбитраже (ст. 404 ТК РФ).

Обязательным этапом разрешения коллективного трудового спора является его рассмотрение примирительной комиссией, в рамках которого ни одна из его сторон не имеет права на уклонение от участия в примирительных процедурах [Там же, 389].

Возникает вопрос о том, почему законодатель не разрешил применять процедуру медиации для разрешения коллективных трудовых споров, если даже ст. 403 ТК РФ предусматривает

возможность участия посредника. По-видимому, это связано с постепенным внедрением процедуры медиации в области, граничащие со сферой гражданско-правового регулирования, и осторожностью нововведений в отношениях, которые затрагивают права и законные интересы множества лиц. Между тем полагаем, что открытие возможности обращения к опыту и техникам, которыми владеет профессиональный медиатор, поможет эффективно разрешать даже конфликты с участием более двух сторон и множественностью лиц.

В последние годы в связи с целенаправленной политикой по совершенствованию трудового законодательства и членством России в Международной организации труда, из чего следует обязательность включения актов данной организации в рамки национального законодательства, были предприняты меры по совершенствованию федерального законодательства в сфере регулирования использования примирительных процедур при разрешении трудовых споров.

Для расширения возможностей суда в сфере способствования мирного урегулирования множества споров, в том числе и трудовых, был принят Федеральный закон от 26 июля 2019 г. № 197-ФЗ. Согласно его положениям, суд обязывается участвовать в мирном урегулировании споров путем проведения медиации, переговоров, судебного примирения. В рамках новой редакции примирительные процедуры можно осуществлять для разрешения споров, возникающих из гражданских, семейных, трудовых и некоторых административных отношений. При этом возможность выступать в качестве судебных примирителей, а также медиаторов предоставляется отставным судьям, что с учетом их профессионального опыта должно повысить эффективность осуществления примирительных процедур [Колесникова, 2019, 54].

Отдельные представители юридического сообщества критически отнеслись к данному нововведению в силу опасений распространения случаев определенного давления судьи в отставке, осуществляющего применение процедуры судебного примирения, на судью, рассматривающего спор, в случае, если предварительное применение примирительной процедуры не было успешным. Не менее существенным недостатком предложенной практики назначения отставных судей на проведение примирительных процедур является то, что, как отмечается на основании многолетнего опыта в других странах, достижение перемирия представляет собой сложный и неоднозначный процесс [Филипова, 2016, 168]. Он требует учета мнения многих сторон, а судья в отставке имеет преимущественно профессиональный опыт единоличного властного принятия решений, причем не столько на основании учета мнения сторон, сколько в соответствии с действующими законодательными нормами. Отсюда следует, что отставные судьи не всегда имеют достаточный опыт, индивидуальные наклонности к проведению переговоров, могут быть подвержены профессиональной деформации, что является существенным основанием для сомнений в целесообразности реализации примирительных процедур с их участием и требует индивидуального подхода и внимательного отбора кандидатов в примирители и медиаторы.

Заключение

Сущностной особенностью примирительных процедур в трудовых спорах является опора на диспозитивный метод нормативно-правового регулирования, предполагающий самостоятельность и инициативу работников и работодателей в урегулировании таких споров и механизм правонаделения со стороны публичной власти. Все указанные черты в конечном итоге способствуют поддержанию стабильности гражданского оборота, прямым образом влияя на

ускорение формирования гражданского общества. Перспективы расширения практики применения примирительных процедур при разрешении трудовых споров обусловлены тем, что они представляются оптимальным способом регулирования гражданско-правовых отношений. Отсутствие в примирительных процедурах в трудовых спорах элемента государственного принуждения дополнительно подчеркивает то, что практика их применения отражает наиболее высокий уровень согласования субъективных интересов, присущий именно гражданскому обществу.

Библиография

1. Колесникова Е.А. Примирение по новым правилам: как изменится процедура разрешения трудовых споров // Юридическая наука. 2019. № 9. С. 53-57.
2. Лушников А.М., Лушникова М.В. Право на забастовку: историко-правовое эссе // Известия высших учебных заведений. Правоведение. 2005. № 5. С. 51-73.
3. Мурзина Е.А. Медиация как способ защиты трудовых прав // Сибирский юридический вестник. 2019. № 1. С. 47-52.
4. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон Рос. Федерации от 26.07.2019 № 197-ФЗ: принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 17.07.2019; одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 23.07.2019. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_329959/
5. Приженникова А.Н. Досудебное урегулирование споров: теоретические и практические аспекты // Аллея науки. 2017. Т. 1. № 9. С. 387-393.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон Рос. Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ: принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 21.12.2001; одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 26.12.2001. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/
7. Филипова И.А. Применение медиации в трудовом праве: опыт Франции // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2016. № 2. С. 168-172.

Conciliation procedures in the resolution of labour disputes

Natal'ya E. Saetova

Student,
Bashkir State University,
450076, 32 Zaki Validi st., Ufa, Russian Federation;
e-mail: lady.saetowa2011@yandex.ru

Rustem M. Zhemaletdinov

PhD in Law,
Associate Professor at the Department of civil procedure,
Bashkir State University,
450076, 32 Zaki Validi st., Ufa, Russian Federation;
e-mail: jurisconsult80@mail.ru

Abstract

The article aims to identify the role of conciliation procedures in the resolution of labour disputes. The spread of the practice of conciliation procedures that make it possible to more quickly

resolve conflicts of participants in labour relations is an urgent task in the development of the labour legislation of the Russian Federation at the present stage of its development. The authors of the article carry out an analysis of the content and significance of conciliation procedures in labour disputes. The study makes it possible to identify the advantages of the practice of conciliation procedures in the resolution of labour disputes in comparison with the judicial method, as well as its impact on the state of the judicial system, civil circulation. The promotion of the development of civil society through the activation of initiative and the skills to achieve some coordination of the interests of all participants in labour legal relations is highlighted as a strategic effect from the introduction of conciliation procedures in the practice of the resolution of labour disputes. The article also deals with the latest amendments to the current legislation aimed at increasing the effectiveness of the use of conciliation procedures and reveals their minimal effect.

For citation

Saetova N.E., Zhemaletdinov R.M. (2020) Primiritel'nye protsedury v uregulirovanii trudovykh sporov [Conciliation procedures in the resolution of labour disputes]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 10 (10A), pp. 41-46. DOI: 10.34670/AR.2020.37.18.006

Keywords

Labour dispute, conciliation procedures, legal independence, judicial system, entitlement, civil circulation, civil society.

References

1. Filipova I.A. (2016) Primenenie mediatsii v trudovom prave: opyt Frantsii [Mediation in labour law: the experience of France]. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo* [Bulletin of the Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod], 2, pp. 168-172.
2. Kolesnikova E.A. (2019) Primirenje po novym pravilam: kak izmenitsya protsedura razresheniya trudovykh sporov [Conciliation under the new rules: how the procedure for the resolution of labour disputes will change]. *Yuridicheskaya nauka* [Legal science], 9, pp. 53-57.
3. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. (2005) Pravo na zabastovku: istoriko-pravovoe esse [The right to strike: a historical and legal essay]. *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedenii. Pravovedenie* [Bulletin of higher education institutions. Jurisprudence], 5, pp. 51-73.
4. Murzina E.A. (2019) Mediatsiya kak sposob zashchity trudovykh prav [Mediation as a way to protect labour rights]. *Sibirskii yuridicheskii vestnik* [Siberian law bulletin], 1, pp. 47-52.
5. *O vnesenii izmenenii v otdel'nye zakonodatel'nye akty Rossiiskoi Federatsii: feder. zakon Ros. Federatsii ot 26.07.2019 № 197-FZ: prinyat Gos. Dumoi Feder. Sobr. Ros. Federatsii 17.07.2019: odobr. Sovetom Federatsii Feder. Sobr. Ros. Federatsii 23.07.2019* [On amending certain legislative acts of the Russian Federation: Federal Law of the Russian Federation No. 197-FZ of July 26, 2019]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_329959/ [Accessed 28/08/20].
6. Prizhennikova A.N. (2017) Dosudebnoe uregulirovanie sporov: teoreticheskie i prakticheskie aspekty [Pre-trial dispute resolution: theoretical and practical aspects]. *Alleya nauki* [The alley of science], 1 (9), pp. 387-393.
7. *Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii: feder. zakon Ros. Federatsii ot 30.12.2001 № 197-FZ: prinyat Gos. Dumoi Feder. Sobr. Ros. Federatsii 21.12.2001: odobr. Sovetom Federatsii Feder. Sobr. Ros. Federatsii 26.12.2001* [Labour Code of the Russian Federation: Federal Law of the Russian Federation No. 197-FZ of December 30, 2001]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ [Accessed 28/08/20].