

*Научная статья**Научная специальность**5.1.3 «Частно-правовые (цивилистические) науки»*

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.26516/2071-8136.2023.2.57>

## **АЛЬТЕРНАТИВНЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ: ОПЫТ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ**

© **Тишкович К. С., 2023**

Омский государственный университет им. Ф. М. Достоевского, г. Омск, Россия

Рассмотрен опыт формирования примирительных институтов в сфере трудовых отношений на основе анализа советского трудового законодательства. Сделан вывод о зависимости эффективности альтернативных способов разрешения споров в том или ином государстве от политических, экономических, правовых условий, а также от исторических предпосылок. Рассмотрены отдельные проблемы, препятствующие эффективному применению медиации для разрешения индивидуальных трудовых споров, а также условия, при которых медиация является наиболее предпочтительным способом разрешения трудового конфликта. Обоснованы необходимость пересмотра действующей концепции разрешения индивидуальных трудовых споров за счет последовательного расширения альтернативных способов разрешения трудовых конфликтов, в том числе посредством совершенствования переговорных процедур в трудовых правоотношениях, включение в число способов разрешения споров проведение узкоотраслевых экспертиз. Положительно оценивается опыт иностранных государств по созданию служб трудового посредничества, используемых для разрешения индивидуальных трудовых споров. Рекомендовано усиление роли социального партнерства в развитии и совершенствовании альтернативных способов. В заключение предлагаются условия, при которых возможно наиболее эффективное применение альтернативных процедур в трудовых правоотношениях, в том числе адаптация способов разрешения конфликта к особенностям трудовых отношений, обеспечение их действенными правовыми механизмами, вариативность применяемых форм, а также формирование культуры мирного урегулирования спора и ведения переговоров.

*Ключевые слова:* альтернативные способы разрешения индивидуальных трудовых споров, медиация, посредничество, переговоры.

## **ALTERNATIVE WAYS OF RESOLUTION OF INDIVIDUAL LABOR DISPUTES: EXPERIENCE AND DEVELOPMENT PROSPECTS**

© **Tishkovich K. S., 2023**

Dostoevsky Omsk State University, Omsk, Russian Federation

The article considers the experience of the formation of conciliation institutions in the field of labor relations based on the analysis of Soviet labor legislation. It is concluded that the effectiveness of alternative methods of dispute settlement in a particular State depends on political, economic, legal conditions, as well as on historical prerequisites. The article considers individual problems that hinder the effective use of mediation for the settlement of individual labor disputes, as well as the conditions under which mediation is the most preferred method to resolve labor conflict. It justifies the necessity of revising the current concept of resolving individual labor disputes through the consistent expansion of alternative ways of resolving labor-law conflicts, including by improving negotiation procedures in labor law relations, the inclusion of sectoral expertise among the methods of dispute resolution. The experience of foreign States in establishing labor mediation services to resolve individual labor disputes is positively assessed. It is recommended to strengthen the role of social partnership in the development and improvement of alternative ways of resolving labor disputes. The conclusion proposes the conditions under which the most effective use of alternative procedures in labor relations is possible, including adaptation of methods of conflict resolution to the specifics of labor relations, providing them with effective legal mechanisms, variability of the forms used, as well as the formation of a culture of peaceful dispute settlement and negotiation.

*Keywords:* alternative ways of resolving individual labor disputes, mediation, facilitation, negotiations.

Действующее трудовое законодательство определяет индивидуальный трудовой спор как «неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об

установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров» (ст. 381 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)<sup>1</sup>). В этом смысле, несмотря на научную дискуссию о широком понимании индивидуаль-

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ // Собр. законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

ного трудового спора как разногласий между работником и работодателем, законодатель четко разграничил понятия «спор» и «конфликт». Потому *альтернативные способы разрешения индивидуальных трудовых споров* – термин, который возможно использовать лишь с известными допущениями. Порядок разрешения этих споров в соответствии со ст. 6 ТК РФ относится к ведению федеральных органов государственной власти. Таким образом, законодатель полностью исключил из самостоятельного урегулирования сторонами трудовых отношений вопросы порядка разрешения индивидуальных трудовых споров. При этом интерес федерального законодателя к регламентации альтернативных процедур разрешения конфликтов в сфере трудовых отношений видится невысоким.

Обращаясь к историческому опыту, необходимо заметить, что до 1917 г. положения о примирительных формах разрешения трудовых конфликтов оставались на стадии законопроектов. После Февральской революции было принято соглашение между Петроградским советом рабочих и солдатских депутатов и Петроградским обществом заводчиков и фабрикантов об учреждении заводских (местных) примирительных камер и Центральной примирительной камеры для всех профсоюзов Петрограда, сформированных на паритетных началах рабочими и предпринимателями. Уже к 1922 г. список примирительных процедур состоял из расчетно-конфликтных комиссий (РКК), примирительных камер и третейских судов, где РКК выступала в роли первой инстанции, в случае недостижения согласия спор передавался в иные примирительные органы. Если и в третейском суде решение не принималось, то спор решался суперарбитром, избранным сторонами или назначенным Народным комиссариатом труда. При этом примирительные процедуры относительно индивидуальных трудовых споров фактически происходили только в РКК. Позднее, в 1957 г., прежний порядок рассмотрения споров утрачивает силу, РКК заменяют известные современному трудовому законодательству комиссии по трудовым спорам (КТС) [5, с. 768–776].

В современной России к вопросу эффективности КТС возвращаются и теоретики и практики. В 2012 г. Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП) было предложено отказаться от комиссий по трудовым спорам в Предложениях о коренной модернизации трудового законодательства (Концепции нового Трудового кодекса Российской Федерации), ввиду их незначительной эффек-

тивности как института защиты нарушенных прав работников<sup>1</sup>. В 2020 г. Минюст России представил на общественное обсуждение проект поправок в ТК РФ, направленных на исключение из компетенции комиссии по трудовым спорам рассмотрения споров, связанных с неисполнением или ненадлежащим исполнением работодателем обязанности по выплате работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений с целью пресечения операций по обналичиванию денежных средств и уклонения от уплаты должниками задолженностей<sup>2</sup>.

В то же время, в условиях необходимости сохранения занятости в турбулентный период, кажется особенно важным вернуться к дискуссии о расширении способов защиты трудовых прав работников. Тип и интенсивность использования механизмов альтернативного урегулирования споров, очевидно, зависят от структуры трудовых отношений, экономических и социальных предпосылок и даже от истории развития институтов трудового права. Отсюда совершенно разный опыт разных государств в развитии примирительных процедур. Так, например, в Китае медиация имеет богатую историю и уходит корнями в культурные традиции и философию. Обращение к переговорным процедурам вместо судебного разрешения споров является одобряемой, предпочтительной практикой разрешения конфликтов [3, с. 45]. Более того, исследователями отмечается, что «примирение – лейтмотив всего китайского законодательства и все судопроизводство ему подчиняется, видимо, исходя из конфуцианских традиций, закрепленных в Конституции и социальной политике» [7, с. 378].

Н. Л. Лютов отмечает, что «в силу того, что предусмотренный трудовым законодательством порядок разрешения споров предоставляет более выгодные для работника условия (отсутствие платы за обращение в КТС, освобождение от уплаты госпошлины при обращении в суд, безусловное право обращения в КТС или суд без каких-либо соглашений со спорящей стороной и т. д.), процедура медиации не получила широкого распространения в сфере труда» [1,

<sup>1</sup> Предложения о коренной модернизации Трудового законодательства, включая обновление Трудового кодекса. URL: <https://www.rspp.ru/activity/position/predlozheniya-o-korennoy-modernizatsii-trudovogo-zakonodatelstva-vklyuchaya-obnovlenie-trudovogo-kod/> (дата обращения: 15.08.2022).

<sup>2</sup> О внесении изменений в статьи 382 и 391 Трудового кодекса Российской Федерации : проект Федерального закона (подготовлен Минюстом России, ID проекта 01/05/08-20/00107513). URL: <https://regulation.gov.ru/projects#npa=107513/> (дата обращения: 15.08.2022).

с. 661]. Для развития переговорной этики, безусловно, нужны предпосылки. Возможно, как раз в условиях значительного колебания рынка труда стороны могут быть более заинтересованы в сохранении стабильных и бесконфликтных отношений.

В соответствии с ч. 2 ст. 1 Федерального закона от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (далее – Закон о медиации) введенный в России институт посредничества, целью которого является «содействие развитию партнерских деловых отношений и формированию этики делового оборота, гармонизации социальных отношений»<sup>1</sup>, распространяется и на споры, возникающие из трудовых отношений. Оценивая перспективность рассматриваемого института, Л. В. Зайцева отмечает, что в числе прочих функций медиация способствует профилактике возникновения трудовых конфликтов и «способна скорректировать характер взаимодействия сторон, изменить содержание трудового правоотношения, переориентировать стороны по отношению друг к другу» [4, с. 40].

С. Ю. Головина, описывая преимущества медиации для целей разрешения трудовых конфликтов, в числе прочих называет оперативность, снижение риска неисполнения решения в связи с добровольностью принятых обязательств, конфиденциальность, сохранение отношений между сторонами и благоприятного микроклимата в коллективе, возможность разрешения спора, несмотря на пропуск срока обращения в суд, и снижение издержек [2, с. 121].

Побудительными мотивами для работодателя обратиться к альтернативным процедурам могут быть любые ситуации, сопряженные с высокими репутационными или судебными рисками, причем не только в случае наличия очевидных нарушений и заведомо проигрышной позиции, но и в случае, когда прогностически определить исход дела не представляется возможным, а также в случае ожидаемого обращения с аналогичными исками других работников.

Вместе с тем, несмотря на институционализацию медиации, состоявшуюся чуть менее 12 лет назад, проблемы, связанные с ее практическим применением, все еще актуальны. Большая часть проблем применения этого института к трудовым и связанным с ними отношениям с

момента принятия Закона о медиации не была решена. Анализируя опыт стран Евразийского экономического союза (ЕАЭС), можно отметить, что наши страны роднит некоторое недоверие к этому институту. Впрочем, и за пределами Союза при большом разнообразии судебных и внесудебных альтернативных процедур разрешения трудовых споров далеко не во всех странах опыт их использования успешен. Например, в Польше действует около 30 медиационных центров, компетентных оказывать содействие в разрешении индивидуальных трудовых споров, и при значительном количестве переданных на рассмотрение с использованием альтернативных способов разрешения споров дел весьма невелик процент успешно разрешенных. Причина, как отмечается в отчете Европейского фонда улучшения условий жизни и труда «Индивидуальные споры на рабочем месте: Альтернативное разрешение споров» (2010 г.), кроется в «нежелании со стороны сотрудников доверять другим методам, кроме судебного разбирательства, и низком доверии граждан социальным институтам»<sup>2</sup>.

Принципы добровольности, на которых зиждется медиация, делают возможным усиление привлекательности этого института только в случае ускорения, удешевления и упрощения этих процедур. Однако без специальных «настроек» на отраслевые условия вряд ли можно говорить об эффективности и увеличении спроса на медиацию. Во всяком случае пока, надо полагать, наиболее урегулированной медиация остается применительно именно к корпоративным спорам. В случае с трудовыми отношениями, вероятно, имеет смысл определиться и с правовой природой медиативного соглашения, и с приостановлением течения сроков, и с допустимостью медиативной оговорки с учетом отраслевой специфики и установлением места медиации в системе отраслевых институтов. Также необходимо учесть тот факт, что суд не единственный специализированный орган, рассматривающий трудовые споры. Так, например, предлагается включение медиации в число способов защиты трудовых прав работников [6]. И хотя определение медиации как способа защиты вызывает некоторое сомнение ввиду природы посредничества как формы диалога, тем не менее упоминание медиации в Трудовом кодексе частично решало бы вопрос с осведомленно-

<sup>1</sup> Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации) : федер. закон от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ // Собр. законодательства РФ. 2010. № 31. Ст. 4162.

<sup>2</sup> Individual disputes at the workplace: Alternative disputes resolution. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010. URL: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/docs/eiro/tn0910039s/tn0910039s.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0910039s/tn0910039s.pdf) (дата обращения: 05.11.2022).

стью работника о существовании альтернативных процедур и возможности их применения для индивидуальных трудовых отношений.

Форм посредничества в мировой практике более чем достаточно. Это, например, частное посредничество или институт «омбудсмена» внутри организации, традиционно выполняющий функции фасилитатора, сотрудника, обеспечивающий успешную коммуникацию, как правило, в сетевых компаниях или по вопросам специфических конфликтов, возникающих в трудовой деятельности, основанных на личных взаимоотношениях, в том числе между работником и работодателем.

Применительно к посредническим формам альтернативного урегулирования споров в сфере трудовых отношений, основанным на поиске компромисса, необходимо отметить, что стороны трудовых отношений не равны и потому разрешение споров об интересе может быть значительно осложнено доминирующим положением работодателя, во-первых, и отсутствием у него заинтересованности участвовать в посреднических процедурах с большинством работников, во-вторых. В случае со спором о праве применение таких форм тоже ограничено, поскольку в силу частно-публичной природы отрасли недопустимо принятие соглашений, в которых незащищенная экономически сторона уступает часть своих прав в качестве компромисса.

Справедливо и отмеченное выше замечание о невысокой заинтересованности работника в посреднических процедурах ввиду наличия ощутимых льгот в случае рассмотрения спора в суде. Как должны распределяться расходы на проведение примирительных процедур с учетом экономического неравенства сторон – еще один вопрос, требующий отдельных пояснений. Впрочем, известен и опыт стран (например, Канада), установивших примирительные процедуры (в том числе в случае разрешения индивидуальных трудовых споров) в качестве обязательных.

В завершение вопроса о посредничестве немаловажно отметить и то, что социальные партнеры на всех уровнях могли бы оказать содействие развитию института медиации. Российское законодательство не предполагает отраслевого разделения на отдельные медиативные службы, тем не менее любопытен опыт, например, Португалии, в которой был подписан трехсторонний протокол о создании Службы трудового посредничества. Заинтересованный работник или работодатель обращается в Службу, которая затем связывается с другой стороной

и назначает посредника из списка лиц с соответствующей квалификацией и берет на себя прочие обязанности, связанные с организацией процесса примирения. Другой пример: Италия и Норвегия и их опыт примирения в специальных «согласительных советах». Институт очень близкий к российским КТС, но все же специфика примирительных процедур в отличие от работы специализированных органов, разрешающих трудовые споры, в том, что отсутствует цель рассудить стороны, определив, что один из участников конфликта прав, а другой – виноват. Задача заключается лишь в поиске компромисса, устраивающего обе стороны.

Переговоры как способ нахождения компромисса также фигурируют в российском трудовом праве: об этом можно судить из содержания ст. 235, 381, 385 ТК РФ и из положений Рекомендации Международной организации труда от 29 июня 1967 г. № 130 «О рассмотрении жалоб на предприятии с целью их разрешения»<sup>1</sup>. Однако порядок их ведения закреплен только для случая, предусмотренного ст. 235 ТК РФ, в остальных случаях специального порядка не предусмотрено. Кроме того, закрепление такого порядка предполагается возможным только для случаев добровольного и взаимного желания сторон разрешить спор, что в условиях неравнозначного положения сторон трудовых отношений встречается не так часто. Нельзя не согласиться с Л. В. Зайцевой, что «выработка такого *обязательного* механизма вряд ли возможна, учитывая организационное неравенство сторон трудового спора и неограниченное число возможностей представителя работодателя игнорировать попытки работника предъявить свои претензии» [5, с. 37].

Еще одной формой альтернативных процедур, не предусмотренной трудовым законодательством, но заслуживающей внимания, является подключение к переговорному процессу узкоотраслевых экспертов с разным уровнем полномочий. Это может быть и экспертиза фактических обстоятельств дела, и экспертное заключение, данное единолично, одним экспертом, или коллегиально, в ходе консультаций относительно перспектив спора или толкования норм трудового права. Отраслевые особенности трудового права приводят к мысли, что медиатор, имеющий высшее об-

<sup>1</sup> О рассмотрении жалоб на предприятии с целью их разрешения : рекомендация № 130 Международной организации труда (принята в г. Женеве 29.06.1967 на 51-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. II. Женева : Международное бюро труда, 1991. С. 1525–1529.

разование, может быть мало полезен в разрешении споров, имеющих свою, довольно узкую специфику. Кроме того, не исключено и применение гибридных форм в таком случае, когда экспертное заключение является очередным этапом примирительного процесса.

Если задуматься о более далекой перспективе, то в контексте диджитализации и в случае распространения популярности примирительных процедур возможно и создание онлайн-платформ, позволяющих сторонам с меньшими временными затратами организовывать процесс поиска компромисса.

Однако расширение процедур альтернативного разрешения споров и их последовательное и успешное применение с целью профилактики конфликта, разрешения текущих разногласий, урегулирования спора мирными средствами с целью предотвращения перехода конфликта в стадию рассмотрения юрисдикционными органами и, наконец, в ходе судебного процесса видятся возможными только при соблюдении ряда условий, в том числе адаптации способов к особенностям трудовых отношений, обеспечения их действенными правовыми механизмами, активного содействия профсоюза применению примирительных процедур, вариативности альтернативных способов и формирования культуры мирного урегулирования конфликта. 

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / М. И. Акатнова, А. А. Андреев, Э. Н. Бондаренко [и др.] ; отв. ред. Н. Л. Лютов. М. : Проспект, 2017. 688 с.
2. Головина С. Ю. Проблемы применения медиации при разрешении трудовых споров // Российский юридический журнал. 2013. № 6(93). С. 119–126.
3. Даньшин А. В. Институт медиации в традиционном Китае (X–XIX вв.) // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. 2014. № 12 (50). С. 42–46.
4. Зайцева Л. В. Медиативные технологии в трудовых и непосредственно связанных с ними отношениях // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 1. С. 36–40.
5. Лушников А. М., Лушникова М. В. Очерки теории трудового права. СПб. : Юридический центр Пресс, 2006. 940 с.
6. Мурзина Е. А. Защита трудовых прав работников по российскому и китайскому законодательству // Lex russica = Русский закон. 2017. № 12. С. 167–179.

7. Ракумулы А. Медиация в китайской народной Республике // Вестник Института законодательства и правовой информации Республики Казахстан. 2020. № 1(59). С. 375–379.

#### REFERENCES

1. Akatanov M.I., Andreev A.A., Bondarenko E.N. i dr. *Aktualnye problem trudovogo prava: uchebnik dlya magistrrov. Pod red. N.L. Lyutova* [Current problems of labor law: a textbook for masters. Ed. N.L. Lyutova]. Moscow, Prospekt Publ., 2017, 704 p. (in Russian)
2. Golovina S.Yu. Problemy primeneniya mediatsii pri razreshenii trudovykh sporov [Problems of Mediation in the Settlement of Labour Disputes]. *Rossiiskii yuridicheskii zhurnal* [The Russian Juridical Journal], 2013, no. 6(93), pp. 119–126. (in Russian)
3. Danshin A.V. Institut mediatsii v traditsionnom Kitae (X–XIX vv.) [Institute of Mediation in Traditional China (10th–19th centuries)]. *Istoricheskie, filosofskie, politicheskie i yuridicheskie nauki, kulturologiya i iskusstvovedenie. Voprosy teorii i praktiki* [Historical, philosophical, political and legal sciences, cultural studies and art. Questions of theory and practice], 2014, no. 12(50), pp. 42–46. (in Russian)
4. Zaitseva L.V. Mediativnye tehnologii v trudovykh i neposredstvenno svyazannykh s nimi otnosheniyah [Mediative technologies in labor and directly related relations]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* [Labor Law in Russia and abroad], 2012, no. 1, pp. 36–40. (in Russian)
5. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. *Ocherki teorii trudovogo prava* [Essays on the theory of Labor law]. Saint Petersburg, Legal Center Publ., 2006, 940 p. (in Russian)
6. Murzina E.A. Zashchita trudovykh prav rabotnikov po rossiiskomu i kitaiskomu zakonodatelstvu [Protection of workers labour rights under Russian and Chinese law]. *Russkii zakon* [Lex Russica], 2017, no. 12, pp. 167–179. (in Russian)
7. Rakymuly A. Mediatsiya v kitaiskoi naronoi Respublike [Mediation in the People's Republic of China]. *Vestnik Instituta zakonodatel'stva i pravovoi informatsii Respubliki Kazahstan* [Bulletin of the Institute of Legislation and Legal Information of the Republic of Kazakhstan], 2020, no. 1(59), pp. 375–379. (in Russian)

Статья поступила в редакцию 14.11.2022; одобрена после рецензирования 11.02.2023; принята к публикации 17.05.2023.

Received on 14.11.2022; approved on 11.02.2023; accepted for publication on 17.05.2023.

**Тишкович Ксения Сергеевна** – старший преподаватель кафедры трудового и социального права, юридический факультет, Омский государственный университет им. Ф. М. Достоевского (Россия, 644065, г. Омск, ул. 50 лет Профсоюзов, 100/1), AuthorID: 845952, ORCID: 0000-0001-7515-6438, ResearcherID: HDN-2246-2022, e-mail: tishkovichks@mail.ru.

**Tishkovich Kseniya Sergeevna** – Senior Lecturer, Department of Labour and Social Law, Faculty of Law, Dostoevsky Omsk State University (100/1, 50 let Profsoyuzov st., Omsk, 644065, Russian Federation), AuthorID: 845952, ORCID: 0000-0001-7515-6438, ResearcherID: HDN-2246-2022, e-mail: tishkovichks@mail.ru.