



УДК: 347.9

Фидан АЛЛАХЯРОВА

Бакинский Государственный Университет.

Соискатель степени доктор философии по юриспруденции.

allahyarovajafarova@gmail.com

ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ ПРИМЕНЕНИЯ МЕДИАЦИИ ДЛЯ РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Ключевые слова: медиация, трудовые споры, суд, мировое соглашение, АРС.

Açar sözlər: Mediasiya, əmək mübahisələri, məhkəmə, barışıq sazişi, mübahisələrin alternativ həlli.

Keywords: mediation, labor disputes, court, settlement agreement, ADR.

Трудовое законодательство не дает определение понятию трудового спора, отдельно дается определение индивидуального и коллективного трудового спора [9]. Так, в соответствии с пунктом 15 статьи 3 Трудового Кодекса Азербайджанской Республики коллективный трудовой спор — это разногласия, возникающие из коллективных требований. В соответствии с пунктом 16 этой же статьи индивидуальный трудовой спор — «это разногласие, возникающее в индивидуальном порядке между работодателем и работником при выполнении условий трудового договора, коллективного договора, соглашения, обязательств сторон, а также при применении настоящего Кодекса и других нормативно-правовых актов». Имеет место тавтология, поскольку в статье 287 Трудового Кодекса АР также дается определение индивидуальных трудовых споров, в соответствии с которым «индивидуальный правовой спор — это расхождение во мнениях, возникающее между работодателем и работником во время применения условий трудового договора, коллективного договора, а также

трудового законодательства и других нормативно-правовых актов, и решаемое на основе равноправия сторон и верховенства закона в порядке, способами и на условиях, определенных настоящим Кодексом» [7].

Также в пункте 4-1 статьи 3 ТК АР дается определение трудовым отношениям: «Трудовые отношения — отношения, основывающиеся на личном выполнении работником трудовой функции взамен выплаты заработной платы по профессии или должности, для работы на которой он принят (назначен), избран, восстановлен, на рабочем месте, установленном на основе взаимного согласия с работодателем в соответствии с обязательствами, предусмотренными трудовым законодательством, коллективным договором или соглашением, на соблюдении правил внутренней дисциплины, обеспечении работодателем условий труда работника, его обеспечений и охраны труда, а также на принципах настоящего Кодекса» [7]. Стало быть, трудовые споры — это споры, возникающие в связи с выполнением работником или работниками трудовой функции по профессии или должности, на которую принят(ы), назначен(ы), избран(ы) или восстановлен(ы) на основе согласия с работодателем в соответствии с обязательствами, предусмотренными трудовым законодательством, коллективным договором или соглашением, соблюдением правил трудовой дисциплины, обеспечением работодателем условий труда работника, его обеспече-



ния и охраны труда, а также принципов трудового законодательства.

В теории различают несколько оснований классификации трудовых споров: основываясь на субъектный состав, предмет спора, порядка разрешения, характера правоотношений и т.д. Так, по способу урегулирования различают неюрисдикционный и юрисдикционный порядок урегулирования споров. Юрисдикционная форма защиты охватывает защиту нарушенных или оспариваемых гражданских прав и охраняемых законом интересов в судебном и административном порядке. Все остальные формы защиты входят в неюрисдикционный порядок разрешения споров.

Наличие большого выбора неюрисдикционных форм разрешения трудовых споров обуславливает необходимость их разграничения. Так, в качестве недостатков примирительных инструментов, создаваемых на рабочих местах можно отметить:

1 отсутствие юридического образования, что может повлечь за собой принятие неверных, противоправных решений.

2 зависимость положения, обусловленной субъектным составом спорного правоотношения: работники и работодатель, что сводит к минимуму объективность их усилий.

В то же время преимуществами медиации, обуславливающими ее привлекательность, являются:

1 конфиденциальность по сравнению с судопроизводством, основным принципом которой является гласность и открытость.

2 беспристрастность, независимость, которая отличает данный институт от примирительных институтов, предусмотренных коллективным или трудовым договором, заключенным с работодателем, и состоящих из лиц, заключивших с ним трудовой или гражданско-правовой договор.

3 добровольность - стороны наделены правом регулировать весь процесс переговоров и содержание заключаемого соглашения.

Кроме того, статья 28 закона «О медиации» под названием «Участие в первоначальной сессии медиации по экономическим спорам,

а также по спорам, возникающим в связи с семейными и трудовыми отношениями» устанавливает обязанность сторон присутствовать на первоначальной сессии медиации перед обращением в суд для разрешения экономических споров, а также споров, возникающих в связи с семейными и трудовыми отношениями. Иными словами, в отличие от иных способов неюрисдикционного рассмотрения дел, которые проводятся на основании соглашения работодателя с работниками, медиация для разрешения трудовых споров проводится в силу прямого указания закона.

В соответствии с Трудовым Кодексом АР для разрешения коллективных трудовых споров могут быть использованы следующие примирительные способы:

- * согласительная комиссия;
- * посредник;
- * трудовой арбитраж.

В то время как в соответствии со статьей 27 закона «О медиации», медиативная процедура может быть применена как к коллективным, так и индивидуальным трудовым спорам, в ТК АР применение медиации для разрешения коллективных трудовых споров не предусматривается, что обуславливает необходимость внесения в перечень примирительных способов разрешения трудовых споров, содержащийся в статье 265.1 ТК АР, также медиацию.

В статье 294 ТК АР определен порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров, в соответствии с которым индивидуальные трудовые споры должны быть рассмотрены в порядке медиации, затем уже в случае необходимости в судебном порядке. Исключением из данного порядка рассмотрения споров является наличие в коллективном договоре положений, касающихся формирования и порядка деятельности органа по досудебному рассмотрению индивидуальных трудовых споров при профсоюзной организации. В таком случае стороны могут воспользоваться медиацией и судебной формой защиты своих прав и законных интересов только в случае неудовлетворенности реше-



нием органа, уполномоченного рассматривать индивидуальные трудовые споры.

Таким образом, можно выделить следующие стадии развития трудового спора:

1. совершение правонарушения
2. возникновение разногласий сторон в связи с совершенным правонарушением
3. попытка урегулировать спор неюрисдикционными средствами, в том числе посредством медиации
4. обращение в юрисдикционные органы

При этом в связи с внесением поправок, связанных с применением процедуры медиации в содержании статьи 294 возникло несоответствие. Так, статья 294.4 Трудового Кодекса содержит следующее положение:

«Если решение органа, рассматривающего досудебные трудовые споры, не удовлетворяет работника или работодателя, они могут обратиться в суд для разрешения данного спора. Срок исковой давности, установленный для обращения в суд в этом случае, начинается со дня принятия органом, рассматривающим трудовые споры, соответствующего решения до суда»[7]. Поскольку принятием закона «О медиации» АР установлена обязанность сторон участия на первичной сессии по медиации для того, чтобы впоследствии иметь право на обращение в суд, срок исковой давности должен касаться не права обращения в суд, а в органы медиации или к медиатору.

Вопрос сроков, в течение которых стороны спора могут обратиться за защитой своих прав и законных интересов, регламентирован статьей 296 ТК АР под названием «Сроки исковой давности при разрешении индивидуальных трудовых споров». Согласно этой статье заинтересованный в разрешении спора работник может обратиться в орган, рассматривающий индивидуальные трудовые споры, в течение 3 месяцев со дня обнаружения нарушения его прав. Пункт 2 этой статьи регламентирует сроки обращения за защитой своих прав в тех случаях, когда коллективным договором не предусмотрен досудебный орган по рассмотрению трудовых споров при профсоюзе:

«Во всех остальных случаях, кроме случая,

указанного в части первой настоящей статьи, работник может обратиться в суд в течение 1 календарного месяца со дня обнаружения нарушения его права на разрешение индивидуального трудового спора».

Однако введение положения, обязывающего стороны участвовать на первичной сессии по медиации для того, чтобы впоследствии иметь право на обращение в суд создает необходимость внесения изменения в этот пункт статьи. В связи с чем, данный пункт статьи должен быть сформулирован следующим образом:

«Во всех остальных случаях, кроме случая, указанного в части первой настоящей статьи, работник может обратиться к медиатору или в органы медиации в течение 1 календарного месяца со дня обнаружения нарушения его права на разрешение индивидуального трудового спора».

Далее статья определяет момент, когда у работника возникает право на обращение в соответствующие органы для защиты своих прав и законных интересов, коим является день обнаружения нарушения его права: «день выдачи работнику соответствующего приказа, (распоряжения, постановления), трудовой книжки, учетных документов (книжки, листка, чека), а также день, когда условия трудового договора, предусмотренные настоящим Кодексом, были нарушены работодателем заведомо умышленно, без надлежащего документального оформления». Отдельно регламентированы исковые сроки, связанные с денежными, иными взысканиями и причинением вреда, который составляет 1 год. Опять же, право обращения касается суда, тем не менее, поскольку законодательством введен обязательный преюдиционный порядок разрешения спора, этот срок должен касаться права обращения к медиатору или организации по медиации. Идентичное изменение необходимо внести и в последующие пункты статьи. Так, работодатель в случаях, установленных настоящим Кодексом, может обратиться в органы медиации, а не в суд, с иском к работнику в течение 1 календарного



месяца со дня нарушения его прав и законных интересов, а по вопросам причинения ему материального ущерба - в течение 1 года со дня обнаружения причинения вреда. При этом сроки исковой давности не применяются на требования о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работников. Течение исковых сроков в случае применения медиации регламентировано статьей 35 закона «О медиации», в соответствии с которой применение медиации влечет за собой приостановление течения срока исковой давности, а также в случае, когда стороны не заключат медиативное соглашение,- их «восстановление с даты, предусмотренной статьей 32.4.2 настоящего Закона».

Законодательством предусмотрена также возможность восстановления установленных сроков в случае их пропуска по уважительным и другим независящим от воли сторон спора обстоятельствам со стороны органа, рассматривающего индивидуальный трудовой спор. Однако закон «О медиации» не содержит положения, предоставляющего медиатору право восстановить установленные законодательством сроки исковой давности, в связи с чем, рекомендую внести соответствующую поправку в содержание нормативного акта.

Решением № 308 Кабинета Министров АР от 15 июля 2019 года была утверждена стоимость услуг по оказанию медиации во время первичной медиационной сессии. В этом решении стоимость услуг по медиации для трудовых споров составляет 50 ман. При этом, в соответствии со статьей 9 закона АР «О государственной пошлине» под названием «Освобождения от уплаты государственной пошлины за подачу искового заявления, иного заявления или жалобы в суд, повторную выдачу копии судебного акта и особенности уплаты государственной пошлины» указывает на то, что истцы в исках по оплате труда и другим требованиям, связанным с трудовой деятельностью, возмещении вреда, причиненного увечьем, иным повреждением здоровья или смертью кормильца освобождены от уплаты государственной пошлины. Помимо катего-

рий дел, законодательством предусмотрен также перечень лиц, освобожденных от уплаты государственной пошлины. К этой категории лиц относятся семьи шехидов, ветераны войны, лица, в отношении которых установлена инвалидность в связи с войной, беженцы и вынужденные переселенцы, лица, перенесшие лучевую болезнь и заболевание, связанное с лучевой нагрузкой, или перенесшие эти заболевания в результате аварии на Чернобыльской АЭС. Таким образом, работники, пострадавшие от правонарушения в связи с осуществлением трудовой деятельности, остаются материально более заинтересованными в обращении за защитой своих прав в суд нежели в платные органы медиации, привлекательность которых должна заключаться в доступности и скорости разрешения конфликта. В связи с этим возникает необходимость внесения соответствующих изменений в законодательство.

Анализ мирового опыта ряда стран со схожей правовой структурой позволяет выявить причины отсутствия успеха применения данного института для трудовых споров. К этим причинам относятся необходимость в выделении финансовых средств на применение процедуры медиации и высокая конфликтность возникшего спора, откуда вытекает желание привлечь к ответственности, а не урегулировать спор. Кроме того, уровень гарантий, которые предоставляются в процессе данной процедуры, существенно уступают гарантиям, связанным с применением судопроизводства, поскольку никакой юридической помощи стороны при рассмотрении дела в порядке медиации не получают. Это ставит в невыгодное положение работников, поскольку подавляющее большинство трудовых споров связано с нарушением трудового законодательства со стороны работодателей. К тому же, поскольку заключение мирового соглашения по трудовым спорам чаще всего связано с выплатой компенсации со стороны лица, допустившего правонарушение, достижение соглашения между сторонами и добровольное его исполнение со стороны работодателя яв-



ляется маловероятным.

Успех применения института медиации для разрешения трудовых споров в странах англосаксонской правовой семьи, в которую входят США и Канада, обусловлен меньшей системой гарантий работникам по сравнению с национальным правом, а также высокой стоимостью судопроизводства. Поэтому перенятие этой модели для нашего общества является нецелесообразным. В Германии для разрешения трудовых споров применяется бесплатная судебная медиация, осуществляемая судьей, не рассматривающим дело. Во французском трудовом законодательстве определяется четкий перечень трудовых споров, по которым может проводиться медиация и тех, для разрешения которых медиация применению не подлежит. [8, с 97] Так, коллективные трудовые споры подлежат разрешению в порядке медиации, а споры, связанные с восстановлением на рабочем месте, увольнением, привлечению к сверхурочной работе и т.д. медиативному урегулированию не подлежат.

В связи с вышесказанным считаю необходимым введение в трудовое и медиативное законодательство ряда норм, касающихся оплаты расходов в связи с проведением медиации, и оснований для его применения. На-

пример, поскольку в проведении конфиденциальной процедуре медиации, направленной на достижение взаимовыгодного соглашения, преимущественно заинтересован работодатель, будет логичным, если расходы на проведение этой процедуры будут оплачиваться именно со стороны работодателя. Помимо этого, считаю целесообразным введение обязательности нотариального удостоверения для достигнутых в результате процедуры соглашений с целью обеспечения их законности, исключения психологического, материального и иного давления при заключении соглашения. Также считаю необходимым закрепление в законодательстве ряда гарантий работникам при рассмотрении спора в порядке медиации, к которым относится сохранение за работником его рабочего места в течение всего процесса, поскольку их отсутствие может повлечь неблагоприятные последствия для работников. Также важным представляется определение перечня лиц и оснований, по которым медиация проводиться не может. Такой подход наиболее близок к содержанию статьи 26 Конституции АР, а также высшей цели государства- обеспечению прав и свобод человека и гражданина, достойного уровня жизни, чем и обусловлено установление льгот.

Список литературы:

1. Аллахярова Ф. «Медиация как форма защиты прав и законных интересов» *Gənc Tədqiqatçı* 2021 № 2, 7 cild., s. 281- 285
2. Бреннер Б. Медиация в трудовых спорах // Медиация и право. 2011. № 1.
3. Конституция Азербайджанской Республики
4. Закон «О государственной пошлине» Азербайджанской Республики
5. Закон «О медиации» Азербайджанской Республики
6. Постановление Кабинета Министров Азербайджанской Республики об утверждении “Суммы выплаты за оказание услуг по медиации и других расходов во время первичной медиационной сессии”
7. Трудовой Кодекс Азербайджанской Республики
8. Филипова И. А. Урегулирование трудового спора посредством медиации: современное состояние законодательства, практика его применения и перспективы развития. Трудовое право и право социального обеспечения. URL: file:///C:/Users/admin/Downloads/uregulirovaniye-trudovogo-spora-posredstvom-mediatsii-sovremennoe-sostoyanie-zakonodatelstva-praktika-ego-primeneniya-i-perspektivy-razvitiya.pdf



9. Чернышева Л. А, Г. П. Лебедева. Трудовые споры: проблемы теории и практики. URL: file:///C:/Users/admin/Downloads/trudovye-spory-problemy-teorii-i-praktiki.pdf

Fidan Allahyarova

**ƏMƏK MÜBAHİSƏLƏRİNİN HƏLLİ ÜÇÜN MEDIASIYANIN
TƏTBİQİNİN HÜQUQİ MƏSƏLƏLƏRİ**

Xülasə

Məqalədə əmək mübahisələrinə dair mediasiyanın tətbiqinin xüsusiyyətləri təhlil edilir, "Mediasiya haqqında" qanunun qəbul edilməsi ilə bağlı qanunvericilikdə ziddiyyətlər aşkarlanır, onların aradan qaldırılması və əmək mübahisələrinin həllində mediasiyanın səmərəliliyinin artırılması üçün bir neçə təklif irəli sürülür.

Fidan Allahyarova

LEGAL ISSUES OF THE USE OF MEDIATION IN LABOR DISPUTES

Summary

The article analyzes the specifics of the use of mediation in labor disputes, reveals discrepancies in legislation in connection with the adoption of the law "On Mediation", and puts forward several proposals to eliminate them and improve the effectiveness of mediation in resolving labor disputes.