



UOT 349.2

DOI: <https://doi.org/10.62130/DTCL1340>**Азер РАГИМОВ**

доктор философии по праву,
член Совета по Медиации и Коллегии
Адвокатов Азербайджанской Республики,
e-mail: azar.rahimov@gmail.com

ПЕРСПЕКТИВЫ ПРИМЕНЕНИЯ МЕДИАЦИИ ПРИ РАССМОТРЕНИИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

АННОТАЦИЯ

Специфика трудовых отношений переживает глубокие изменения в том числе на фоне неизбежно идущей цифровизации. В динамику этих изменений внесла свою лепту и пандемия COVID-19. Сегодня как никогда возможности альтернативного решения трудовых споров представляют весьма значимую актуальность и невозможно недооценить перспективу применения в частности медиации для оздоровления трудовых отношений в целом с устранением характерного дисбаланса сил. В частности практика Азербайджанской Республики в области опыта применения медиации по трудовым спорам представляет значимую ценность для научного исследования и требует детального изучения.

Ключевые слова: пандемия, трудовые отношения, трудовой спор, медиация, медиативное соглашение, медиативный процесс, альтернативное решение

Введение

Согласно отчету Международной Организации Труда по оценке механизмов разрешения трудовых споров во время пандемии COVID-19, влияние вызванного коронавирусом кризиса на органы по разрешению трудовых споров, вероятно, будет ощущаться дольше, чем ожидалось, особенно в отношении возможностей и трудностей, связанных с цифровизацией процедур, неравным доступом к техническим средствам и нехваткой статистических данных. Этот отчет представляет результаты первой оценки последствий пандемии для этих органов; необходимы дальнейшие исследования для повышения доступности правосудия и эффективности органов по разрешению трудовых споров [5].

Неминуемая цифровизация поглощая все на своем пути несомненно в скором будущем изменит и формат трудовых отношений. Что в свою очередь обуславливает уже сейчас необ-

ходимость пересмотра всех институтов трудовых правоотношений с поправками на меняющуюся реальность.

Несомненно, можно ожидать что изменится и формат трудовых споров, а равно подходов применяемый к их решению. Даже с учетом непрерывного совершенствования судебной системы судебные тяжбы все еще остаются громоздкими и затратными, что вынуждает нас к поиску и оптимизации путей решения трудовых споров. И именно пути альтернативного решения представляются наиболее привлекательными с точки зрения эффективности при оценивании с учетом в том числе и выше указанных критериев.

По сравнению с судебным делом производством будучи одним из основных методов альтернативного решения медиация довольно проста, и более транспарентна с процедурной точки зрения. Следует отметить, что отношение к применению медиации в различных



странах отличается в целом во многих из них даже довольно скептически. Хотя есть и практики применения обязательной медиативной сессии (Италия, Турция) в то же время, например, в Алжире путем медиации не могут быть урегулированы семейные и трудовые дела, а также дела, которые могут подорвать общественный порядок [2, с.61]. Но следует понимать, что конфликты так или иначе затратны и по своей сути наносят непоправимый урон не только трудовым отношениям, но и в целом интересам того или иного предприятия, а значит налицо необходимость поисков оптимальных путей их решения. Под затратами мы понимаем поддающиеся подсчету затраты, возникающие в результате того, что конфликтующие стороны часть рабочего времени занимают не своими профессиональными обязанностями, а конфликтом, а также денежные затраты на меры по сдерживанию конфликта. Труднее проследить затраты второго порядка, а именно такие факторы, как снижающаяся производительность труда, разрушенный капитал отношений и опущенные деловые возможности [4, с.17].

Медиация – это, по сути, переговоры при участии незаинтересованной стороны медиатора, выполняющего в некотором образе функции фасилитатора помогающего сторонам достичь компромисса. Переговоры – это взаимозависимые процессы выработки, обмена и выполнения определенных наборов обещаний, которые удовлетворяют основные интересы договаривающихся сторон. Акцент в данном случае делается на «наборах обещаний», получение которых является целью и результатом переговоров: это контракты, соглашения, договоры, конвенции, меморандумы о взаимопонимании, декреты о согласии и даже формулы типа «клянусь», «даю честное слово» и рукопожатия [14, с.7]. Именно в данном аспекте проведение эффективного процесса медиации обусловлено участием полномочных на принятии решения сторон, а представительство же например посредником (например юрист компании представляющий интересы работодателя по трудовому спору,

или же адвокат работника) усложняет процесс, а зачастую и делает его невозможным.

Так в 2019-году в первые в истории Азербайджанской Республики был принят «Закон о медиации» закрепивший требования обязательности к прохождению предварительной медиативной сессии по трем направлениям – трудовым, семейным и коммерческим спорам. Нормы относительно обязательной предварительной медиативной сессии вступили в силу с 1-го июля 2021-го года. Таким образом вопрос эффективности применения медиации остается открытым, при этом обуславливая востребованность проведения фундаментальных научных исследований в данном направлении с учетом необходимости корректировки эмпирической и правовой основы нового формирования.

В целом исходя из практики трудовых споров можно с уверенностью сказать, что считающийся основополагающим элемент конфиденциальности присущий процессу медиации может послужить и его отличительной чертой делающей данную возможность привлекательной с позиции интересов как работодателя, так и работника. Таким образом достижения мирового соглашения на стадии медиации позволит сторонам не только сохранить и улучшить, а в некоторых случаях и раскрыть новые возможности в рамках взаимных интересов. При этом следует отметить, что в случае направления дела уже принятого в судебное производство для проведения процесса медиации процессуальным законодательством установлено требование предоставление заключительного мирового соглашения суду, что в некоторой степени может расцениваться как нарушающая заявленную конфиденциальность процесса. Исходя из этого критерия стороны должны быть более заинтересованы в досудебном урегулировании

Для внесения ясности в структуру процесса медиации следует особо отметить, что без учета предварительной медиативной сессии, сам процесс медиации состоит из восьми последовательных стадий: подготовка к процес-



су медиации; начало процесса медиации; раскрытие сути спора сторонами; индивидуальные встречи с каждой из сторон; подготовка предложений по решению спора; подведение итогов процесса медиации; прекращение процесса медиации; исполнение мирового соглашения.

Предварительная медиативная сессия же, является неким переходным (вступительным) этапом перед началом процесса самой медиации. Процесс медиации начинается непосредственно направлением противоположной стороне официального предложения по рассмотрению спора посредством медиации. В случае достижения взаимного согласия стороны обращаются в соответствующую медиативную организацию, в случае же отказа или бездействия со стороны ответчика предварительная сессия, по сути, не проводится. Принимая во внимание обязательность предварительной сессии по трудовым спорам по обращению могут быть достигнуты следующие результаты: а) при неучастии одной из сторон выдача справки о невозможности проведения в связи с неучастием стороны; б) соответствующая справка при невозможности продолжения процесса по результатам предварительной сессии; в) при достижении согласия на полное рассмотрение спора с применением процесса медиации соответствующий договор о применении медиации. Следовательно, функция предварительной сессии неким образом заключается не в непосредственно примирении или урегулировании спора (достижении мирового соглашения) сторон, а в создании платформы для дальнейшего продвижения, то есть обеспечении согласия на применение самой медиативной сессии. Получение соответствующих вышеуказанных справок предоставляет стороне возможность уже непосредственного обращения в суд. В случае же заключение мирового соглашения предусматривается его добровольное исполнение без необходимости обращения в суд в 10-дневный срок если иной срок не исходит непосредственно из самого соглашения. Нарушение порядка исполнения соглашения

является для гражданско-правовой ответственности. То есть стороны в праве внести в содержание мирового соглашения соответствующие пункты по исполнению условий соглашения и ответственности сторон в случае нарушения условий соглашения. Не исполнение мирового соглашения дает право заинтересованной стороне на обращение в суд для обеспечения его принудительного исполнения. Так процессуальное законодательство (Ст.305 ГПК) предусматривает рассмотрение в порядке особого производства утверждение в судебном порядке медиативного соглашения с его дальнейшим направлением на принудительное исполнение [1].

Введение обязательной досудебной медиации зачастую расценивается как препятствующая обеспечению права на судебную защиту и доступностью правосудия. Хотя практика Азербайджанской Республики может служить явным примером обратного. Введение обязательной досудебной медиации никоим образом не ограничивает право на судебную защиту. Напротив, с точки зрения соответствия интересам сторон при сопоставлении с перспективой судебной тяжбы медиация является более привлекательной. О преимуществе конфиденциально выше была сказано, но преимущества не ограничиваются только этим. Во-первых, это возможность скорого рассмотрения дела. Так максимально допустимый предел рассмотрения дела 30 дней с возможностью продления на следующие 30 дней в итоге ограничивается 2-х месячным сроком (согласно статье 24.7) при этом отсчет ведется непосредственно с момента направления противоположной стороне официального предложения по рассмотрению спора посредством медиации [3]. В то время как, в соответствии с процессуальным законодательством 2-месячный срок с возможностью продления на следующие 2 месяца применим к трудовым спорам в суде первой инстанции. Соответственно прохождение всех инстанций по трудовым спорам даже учитывая законодательно закрепленные сжатые сроки занимает от 9 месяцев и выше. На практике же доста-



точно бывает одного или в зависимости от сложности и обстоятельств рассматриваемого спора нескольких сессий для его полного решения и достижения мирового соглашения. Общепринятый показатель вероятности достижения консенсуса равняется 70-и процентам и выше. Хотя практика применения обязательного прохождения медиации значительно снижает этот показатель по объективным причинам. То есть разница между добровольным инициированием медиации сторонами и обращение в результате обременения законом вполне предсказуемо должна иметь явные расхождения. Следует так же отметить, что число трудовых споров весьма ограничено. Например, только за июль-декабрь 2021-го года (первый этап применения обязательной медиативной сессии) число трудовых споров составило 504 с показателем в 52 медиативных соглашения о примирении. В то же время за январь – сентябрь 2022-го года в производстве медиаторов было 1106 трудовых споров с достигнутым показателем в 178 соглашений. По статистическим данным, например за 2021-й год число трудовых споров, рассмотренных в судах первой инстанции, равняется 796-и в тоже время приблизительно схожие показатели наблюдаются за предыдущие 20-й и 19-й годы [8].

Как известно в абсолютном своем большинстве трудовые споры инициируются работником как следствия предполагаемого неравенства сторон. Будучи более «сильной» стороной в силу определенных специфик законодательства, работодатель зачастую ограничивается применением дисциплинарных механизмов взыскания возможности чего лишен работник. Последний же в свою очередь видит в инициировании разбирательства возможность хоть как-то наказать и проучить своенравного работодателя. При этом даже выдвигая требование по восстановлению в занимаемой должности в качестве следующего обязательного шага определяются увольнение по собственному желанию ввиду риска повторного применения дисциплинарных механизмов и невозможности продолжения тру-

довых отношений. Вообще следует отметить, что определение «наемный работник» является очень важным для определения содержания трудового прав, так как последнее традиционно ориентированно на защиту наемного работника. Центральным критерием для определения понятия наемного работника все еще остается личная зависимость от работодателя [10, с.54].

Помимо этого, следует принимать к сведению, что для рассмотрения трудового спора необходимо как можно полное раскрытие сути всех факторов, сформировавших сам конфликт, а уже затем вникнуть в возможно исходящий из него трудовой спор. В литературе существуют различные подходы к классификации трудовых конфликтов. Так, понятия трудового спора, конфликта и социально-трудового конфликта в науке трудового права совершенно различны. В частности А.Л. Свенцицкий выделяет:

- конфликты, представляющие собой реакцию на препятствие достижению результатов трудовой деятельности;
- конфликты, возникающие как реакция на препятствие достижению личных целей работников в рамках их совместной трудовой деятельности;
- конфликты, вытекающие из восприятия поведения членов коллектива как несоответствующего принятым социальным нормам совместной трудовой деятельности;
- сугубо личные конфликты между работниками, обусловленные несовместимостью индивидуальных психологических характеристик,
- резкими различиями потребностей, интересов, ценностных ориентаций уровня культуры в целом [11, с.87-88].

Так или иначе все перечисленное, по сути, еще раз подталкивает нас к позиции практической невозможности полного раскрытия всех составляющих спора исходящих из трудовых правоотношений в рамках судебного производства. И конечно же фактор «сильной стороны» зачастую является тут одним из определяющих.



Таким образом именно медиация на наш взгляд способно изменить расстановку сил в этом замкнутом и порой абсурдном круговороте бессмысленной конфронтации. Основным преимуществом медиации является не критерии минимальной затратности и оптимальной скорости, а возможность именно урегулирования сложившейся ситуации с допустимо возможным соблюдением интересов сторон. Помимо этого, нельзя недооценивать возможность поиска оптимальных, а зачастую и совершенно новых путей укрепления взаимоотношений и развития сотрудничества между сторонами. Медиация как ни один другой из существующих методов альтернативного регулирования способна достичь паритета соблюдения интересов сторон с уникальной возможностью продолжения, а даже иногда и полного пересмотра формата взаимоотношений между сторонами. Ни один суд, арбитраж или посредник не может априори достичь подобного результата, который нам сулит медиация.

Следует принять тот факт, что гибкость процесса медиации по сравнению с судебным обеспечиваемая за счет указанных критериев делает его более ориентированным на интересы потребителей. Безусловно обращением к процессу медиации стороны не теряют возможности дальнейшего обращения в суд. В соответствии с требованиями статьи 296-й ТК АР определяется срок в один месяц для подачи искового заявления с момента выявления нарушения трудовых прав [13]. В свою очередь для материальных исковых требований применим срок в один год. В соответствии с требованием указанной статьи условия приостановления течения искового срока определяются нормами «Закона о медиации». В соответствии же с требованиями статьи 35-й течение исковых сроков приостанавливается на период применения процесса медиации.

Следует отметить, что на практике применения проблема сжатых сроков зачастую усложняет ситуацию с их соблюдением и становится причиной упущения возможности обеспечения судебного рассмотрения спора. Законодательством Азербайджанской Респуб-

лики единственной возможностью досудебного рассмотрения индивидуальных трудовых споров было обращение в орган по трудовым спорам, функционирующий при профсоюзах деятельность которого регулируется коллективным договором. Трудовым кодексом определяется трехмесячный срок для обращения в вышеуказанный орган. В таком случае применение указанного института по сути стороны обусловившие его применение по сравнению с остальными в более привилегированное положение, так как указанное ограничение в один месяц для обращения в суд неприменимо к указанным сторонам. Но увы практика применения данного института досудебного рассмотрения носит весьма ограниченный характер и отсутствует какая-либо статистика в этом направлении.

По мнению некоторых авторов искивые сроки – это одна из предпосылок реализации прав на защиту законных требований [12]. При этом следует отметить, что именно применение срока исковой давности зачастую является основным фактором, препятствующим судебному рассмотрению трудовых споров. Как правило сторона (работник) обращается за судебной защитой со значительным опозданием в первую очередь прибегая к административным средствам защиты, что на практике делает довольно сложно соблюдение столь ограниченные сроки. Так как анализ судебной практики по трудовым спорам выявляет закономерность обращений в трудовую инспекцию со стороны работника до обращения в суд. Что обуславливает подсознательное восприятие данного органа в качестве досудебной инстанции. Хотя решением пленума Конституционного суда от 30-го июля 2021-года была внесена ясность в данную ситуацию. Судом однозначно было постановлено недопустимость принятия Трудовой Инспекции в качестве досудебной инстанции по рассмотрению трудовых споров, акцентируя на исключительные полномочия данного ведомства на контроле соблюдению трудового законодательства [9].

В свою очередь уместно будет упомянуть, что сроки исковой давности неприменимы к



принятию дела в медиативное производство. Таким образом медиатор, который в соответствии законодательством может и не иметь юридического образования и соответствующих знаний в области законодательства, а даже и имея их не полномочен давать правовую или какую-либо иную оценку обстоятельствам дела. Значит следуя из указанного принципа, медиатор обязан продолжать процесс без акцентирования на указанном критерии несоответствия так как иное может быть расценено как противоречащее принципу беспристрастности медиатора. Единственной возможностью в подобных случаях может быть законодательно закреплённая допустимость от отказа продолжения медиативного процесса медиатором закреплённая в статье 13.3. В соответствии с указанной нормой, если медиатор уверен в нецелесообразности продолжения процесса он в праве отказаться от продолжения или в случае согласия сторон прекратить процесс медиации.

Следует отметить, что в законодательстве Азербайджанской Республики несмотря на наличие определения индивидуального и коллективного трудовых споров, так же, как и в законодательстве Российской Федерации отсутствует легальное определение трудового спора что в определенных случаях способствует сложностям на практике применения. В частности, по ТК Республики Казахстан трудовой спор – разногласия между работником (работниками) и работодателем (работодателями) по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя [6, с.307].

Таким образом, по нашему мнению, в современных условиях именно медиация представляется наиболее эффективным методом не только регулирования трудовых споров, но и непосредственно организационного развития. В частности, перспективным видится расширение направлений законодательно закреплённой применимости медиации к раз-

личным видам споров и обеспечение максимальной доступности медиации.

Так одним из нововведений в этой области может считаться предоставление услуг медиации в центрах "DOST". Проект "DOST", открывающий качественно новый этап в сфере социальных услуг, был создан по инициативе Первого вице-президента Азербайджанской Республики, Мехрибан Алиевой с целью обеспечения прозрачности, оперативности и удовлетворенности граждан и утвержден Указом Президента Азербайджанской Республики Ильхама Алиева № 229 от 9 августа 2018 года. Устав и Структура Агентства утверждены Указом Президента Азербайджанской Республики № 387 от 10 декабря 2018 года, а уже в 9 мая 2019 года состоялось открытие первого центра "DOST". Центры обеспечивают свободный доступ ко всем услугам Министерства труда и социальной защиты населения по принципу «единого окна». Так же, непосредственно обращаясь в указанные центры возможно получить первичную консультацию по факту нарушения трудовых прав и инициировать рассмотрение трудового спора посредством медиации либо же оформить официальное обращение в Трудовую инспекцию для обеспечения соответствующих мер, предусмотренных законодательством [7].

На наш взгляд уже сейчас практика Азербайджанской Республики по формированию института альтернативного решения трудовых споров посредством медиации заслуженно может претендовать на первенство и должна быть изучена и принята к сведению в качестве передового опыта. Есть острая необходимость в проведение серьезных научных исследований в данном направлении. В целом же, на наш взгляд применение медиации уже в ближайшей перспективе может в корне изменить дисбаланс сил в трудовых отношениях и оздоровить их в значительной степени, выводя процедуру рассмотрения трудовых споров на качественно иной уровень, что в свою очередь несет собою и значительную финансовую составляющую по всему рынку труда и не только.



Список использованной литературы:

1. Гражданский процессуальный кодекс Азербайджанской Республики. <https://e-qanun.az/framework/46945>
2. Ермакова Е.П. Гражданский процесс, арбитраж и медиация в странах Северной Африки (Алжир и Египет) Москва: Инфотропик Медиа, 2019. 264 с. (с. 61). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_835831.pdf
3. Закон Азербайджанской Республики «О медиации» <https://e-qanun.az/framework/41828>
4. Кернтке В. Медиация как метод организационного развития. Работа с конфликтами – руководство к действию для руководителей. / Пер. с нем. И.Тарасовой. 2-е издание. СПб: Издательство Вернера Регена, Немецкая школа коучинга и медиации, 2012. 240 с. (с. 17)
5. Международная Организация Труда. Отчет по опросу в рамках экспресс-оценки: Механизмы разрешения трудовых споров во время пандемии COVID-19. 2021
6. Морозов П.Е., Чанышев А.С. Трудовое право стран Евразийского экономического союза. Учебное пособие. Москва: Проспект 2016. 336 с. (с.307)
7. Официальный сайт Агентства по устойчивому и оперативному социальному обеспечению. <https://dost.gov.az/>
8. Официальный сайт Государственного комитета по статистике. <https://www.stat.gov.az/>
9. Постановление Пленума Конституционного Суда Азербайджанской Республики «О толковании 1-й части статьи 3, статьей 294 и 296 Трудового Кодекса Азербайджанской Республики» от 30-го июля 2021-го года. <https://e-qanun.az/framework/48189>
10. Постовалова Т.А. Трудовое право Европейского союза: теория и практика. Москва: Проспект 2015, 496 с. (с.54)
11. Свенцицкий А.Л. Социальная психология управления. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1986. – С. 87-88.
12. Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения. Учебное пособие. Москва: Проспект, 2023, 128 с. (с. 38)
13. Трудовой Кодекс Азербайджанской Республики <https://e-qanun.az/framework/46943>
14. Чумиков А.Н. Переговоры – фасилитация – медиация: учебное пособие. – Москва. Проспект 2022. 192 с. (с. 7).

Azər RƏHİMOV

Hüquq üzrə fəlsəfə doktoru.
Azərbaycan Respublikası Mediasiya Şurasının və
Vəkillər Kollegiyasının üzvü

ƏMƏK MÜBAHİSƏLƏRİNƏ BAXILMADA VASİTƏLƏRİN TƏTBİQ PERSPEKTİVLƏRİ

XÜLASƏ

Azərbaycan hüquq sistemi üçün kifayət qədər yeni anlayış və alternativ həll imkanlarından biri olan mediasiyanın əmək münasibətlərindən irəli gələn mübahisələrin həllində tətbiqi imkanları, bunun elmi və təcrübi əsasları, o cümlədən əmək münasibətlərinin inkişafı üçün əhəmiyyəti, məqalədə geniş təhlil edilmiş, yeni qanunvericilik əsasında ötən tətbiqetmə dövrü üzrə formalaşmış təcrübə araşdırılmışdır. Araşdırma çərçivəsində qarşıda dayanan əsas sual məhz mediasiyanın səmərəlilik baxımından dəyərləndirilməsi, bu yeni institutun inkişaf perspektivlərinin və əmək münasibətlərinə gətirə biləcək töhfənin müəyyən edilməsi olmuşdur. Eyni zamanda araşdırma çərçivəsində bir çox xarici təcrübələrdən fərqli olaraq Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyindən irəli gələn və bəzi hallarda “məcburilik” elementi kimi dəyərləndirilən ilkin mediasiya sessiyasının əsasları nəzərdən keçirilmişdir. Nəticə olaraq, bəzi boşluq, uyğunsuzluq və digər uğursuz təcrübə anlamına gələ biləcək hallar diqqətə alınmaqla belə, birmənalı olaraq mediasiyanın yerli şəraitdə əmək münasibətlərindən irəli



gələn mübahisələrin həllində böyük əhəmiyyətə malik və perspektivli olması, habelə, ümumiyyətlə, əmək münasibətlərinin keyfiyyətcə yeni inkişaf mərhələsinə keçidinə xidmət edə biləcəyi tanınır.

Açar sözlər: pandemiya, əmək münasibətləri, əmək mübahisəsi, mediasiya, mediasiya sazişi, mediasiya prosesi, alternativ həll.

Azer RAGIMOV

Doctor of Philosophy in Law.

Member of the Mediation Council and the Bar Association of the Republic of Azerbaijan

PERSPECTIVES OF APPLICATION OF INSTRUMENTS IN ADMINISTRATION OF LABOR DISPUTES

SUMMARY

The article extensively analyzes the application possibilities of mediation, which is a relatively new concept and alternative dispute resolution method within the Azerbaijani legal system, particularly in the context of labor relations. It explores the scientific and practical foundations of mediation, emphasizing its significance for the development of labor relations. The study investigates the experiences of the past implementation period based on new legislation, with the main research focus on evaluating the effectiveness of mediation, its developmental prospects, and potential contributions to labor relations. Additionally, the article reviews the initial mediation sessions, derived from the legislation of the Republic of Azerbaijan and evaluated as an element of "obligation" in some cases, contrasting them with external practices. As a result, despite acknowledging possible gaps, inconsistencies and other unsuccessful practices, the article highlights the great importance and potential of mediation in resolving disputes arising from labor relations in the local context as well as the role of mediation in facilitating the transition of labor relations to a qualitatively new stage of development.

Key words: pandemic, labor relationships, labor dispute, mediation, mediation agreement, mediation process, alternative resolution.