

С.А. Корнеев

(Белорусский государственный экономический университет)

Э.А. Лопатьевская

(Белорусский государственный экономический университет)

РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Исследуются вопросы разрешения индивидуальных трудовых споров, отражается возможность использования медиации по урегулированию трудовых конфликтов и др.

Конституция Республики Беларусь гарантирует гражданам право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, то есть право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда (ст. 41) [1].

По мнению Г.Б. Шишко, основой реализации социально-экономических прав граждан являются конституционные гарантии права на труд. Никакое общество не может считаться обществом справедливости и равенства, если люди лишены возможности получить работу, использовать в процессе труда свои знания и способности [2].

Согласно ч. 1 ст. 60 Конституции Республики Беларусь каждому гарантируется защита его прав и свобод компетентным, независимым и беспристрастным судом в определенные законом сроки [1]. В Трудовом кодексе Республики Беларусь закреплено право на судебную и иную защиту трудовых прав работников (ст. 11) [3].

В юридической литературе большинство авторов выделяет три формы защиты нарушенных прав: судебную, административную и общественную. Процесс построения в Республике Беларусь демократического социального правового государства тесно связан с совершенствованием законодательства в сфере защиты трудовых прав граждан при разрешении индивидуальных трудовых споров с учетом требований международных стандартов.

Традиционно наиболее эффективной формой защиты трудовых прав граждан, как показывает правоприменительная практика, является судебная защита, однако в современных условиях все большее значение приобретают альтернативные способы урегулирования правовых конфликтов, например, медиация.

Закон Республики Беларусь «О медиации» регулирует отношения, связанные с применением медиации 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 [4].

В Республике Беларусь имеется и опубликованная практика успешного использования медиации по урегулированию таких трудовых конфликтов, как:

– о взыскании с нанимателя среднего заработка за каждый день задержки расчета при увольнении. Стороны заключили медиативное соглашение, согласно которому истец отказался от иска. Руководитель от имени предприятия и своего работника (бухгалтера) принес извинения и в качестве дополнительной компенсации бесплатно оказал услугу бывшему работнику по грузоперевозке мебели в связи с его переездом на другую квартиру;

– восстановлении бывшего работника на прежней работе после увольнения по сокращению штата. По итогам медиативных переговоров истец отказался от иска. После консультаций с руководителем организации стороны подписали медиативное соглашение, в развитие которого был заключен гражданско-правовой договор сроком на 3 месяца. По договору бывшему работнику было поручено за определенную плату:

а) написание ряда статей и иного информационного материала для размещения их на сайте и на стендах организации;

б) создание и ведение в течение указанного срока страниц предприятия в нескольких социальных сетях;

– взыскании с нанимателя среднего заработка за время вынужденного прогула и изменении даты увольнения. В медиации истец отказался от иска и удалил из интернет-ресурсов все сообщения негативного характера о бывшем работодателе. В свою очередь, предприятие разместило на своем сайте в разделе «Вакансии» подробные условия оплаты труда работников;

– восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации за задержку выдачи трудовой книжки, а также морального вреда. В процедуре медиации нанимателю удалось уменьшить запрашиваемую работником сумму. Работник, в свою очередь, оперативно получил оплату в течение 2 календарных дней после подписания медиативного соглашения и отказался от требования о восстановлении на работе;

– взыскании окончательного расчета, среднего заработка за каждый день задержки выплаты, а также морального вреда. В медиации стороны обсудили сумму и срок окончательного расчета. Наниматель признал право работника на фактически установленную сумму заработной платы и на компенсацию за неиспользованный отпуск. В свою очередь, работник отказался от требования выплаты среднего заработка за задержку окончательного расчета. Стороны предусмотрели рассрочку выплаты этих сумм;

– судебном споре о взыскании с работника причиненного ущерба (ненадлежащее исполнение ответчиком как материально ответственным лицом должностных обязанностей). По результатам переговоров с участием медиатора стороны пришли к взаимоприемлемому решению за одну медиативную сессию продолжительностью 3 ч. Они заключили медиативное соглашение на следующих условиях:

а) ответчик согласился уплатить требуемую истцом сумму ущерба тремя равными частями в течение 3 месяцев;

б) истец обещал передать спорные материальные ценности ответчику в личное пользование;

в) стороны договорились пересмотреть договор о полной материальной ответственности ответчика;

г) истец обещал подать в суд заявление об отказе от заявленных требований. Оплату услуг медиатора стороны разделили поровну;

– досрочном расторжении контракта между работником и организацией.

В результате переговоров с участием медиатора стороны пришли к взаимовыгодному решению и подписали медиативное соглашение, в котором договорились, что:

а) расторгнут контракт досрочно по взаимному соглашению;

б) работник обучит нового сотрудника в течение одной недели;

– сокращении работника во время испытательного срока. По результатам переговоров с участием медиатора стороны заключили медиативное соглашение на следующих взаимоприемлемых условиях:

а) наниматель переводит работника на другую должность по срочному трудовому договору на время декретного отпуска основного сотрудника без сохранения прежней зарплаты и без возможности заниматься поиском другой постоянной работы;

б) наниматель и работник не распространяются в рабочем коллективе о возникновении спорной ситуации и ее разрешении в процедуре медиации [5].

Таким образом, считаем, что применение медиации при разрешении индивидуальных трудовых споров позволит работнику и нанимателю урегулировать трудовой спор на взаимовыгодных условиях.

Список использованной литературы:

1. Конституция Республики Беларусь: с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г., 17 окт. 2004 г. и 27 фев. 2022 г. // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

2. Шишко, Г.Б. Конституционные гарантии права на труд и вопросы предупреждения дискриминации в сфере трудовых отношений с помощью индивидуальной конституционной жалобы / Г.Б. Шишко // etalonline.by/document/? regnum=u01100010.

3. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г. № 296-З: в ред. Закона Респ. Беларусь от 30.12.2022 г., № 232-З // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

4. О медиации: Закон Респ. Беларусь, 12 июля 2013 г., № 58-З: в ред. Закона Респ. Беларусь от 06.01.2021 г. // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

5. Каменков, В.С. Медиация и трудовой конфликт. Общая характеристика [Электронный ресурс] / В. С. Каменков // Информ. портал печатн. журн. «Кадровик. Управление персоналом». – Режим доступа: <https://ilex.by> > mediatsiya-i-trudovoj-konflikt.