

процедуры медиации. Зачастую участники спорных отношений заинтересованы в поддержании деловой репутации, которая является важнейшей гарантией успешности на страховом рынке, посредством неразглашения информации о возникших разногласиях при исполнении договора страхования. Это характерно при перестраховании крупных рисков в отношениях между страховыми компаниями и их партнерами-страхователями, с которыми сложились длительные и доверительные отношения.

### *Литература*

1. О Концепции реформы системы пенсионного обеспечения в Республике Беларусь и плане первоочередных мер по реализации ее основных положений: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 17 апр. 1997 г., № 349 // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2009.

2. *Носырева, Е.И.* Альтернативное разрешение споров в США / Е.И. Носырева. — М.: Городец, 2005.

3. *Бесемер, Х.* Медиация. Посредничество в конфликтах / Х. Бесемер; пер. с нем. Н.В. Масловой. — Калуга: Духовное познание, 2004.

4. Retirement Pension Plan Mediation // Dispute resolution services [Electronic resource]. — Mode of access: <http://www.pensionmediation.com>.

5. *Крючкова, П.* Реформа пенсионной системы: международный опыт и рекомендации для России / П. Крючкова // RELGA [Электронный ресурс]. — № 4 [82]. — 2002. — Режим доступа: <http://www.relga.rsu.ru/n90/soc90.htm>.

*М.А. Драчук, канд. юрид. наук, доцент  
ОМГУ (Омск, Россия)*

## **КОМИССИЯ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ КАК ОРГАН КОРПОРАТИВНОЙ МЕДИАЦИИ**

Фактической целью создания и деятельности комиссии по трудовым спорам (КТС) по нормам Трудового кодекса Российской Федерации 2001 г. (ТК РФ), скорее всего, следует признать досудебное или внесудебное урегулирование корпоративных конфликтов, причем исходя из интересов работодателя. Задача КТС — не занятие той или иной стороны в споре, а обеспечение законности и минимизация потерь для компании в результате трудового конфликта.

Попробуем подтвердить данный тезис системным анализом норм трудового законодательства Российской Федерации. Так, в соответствии со ст. 383—385 ТК РФ комиссии по трудовым спорам являются органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя. По реше-

нию общего собрания работников комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях организации. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам организации. В комиссиях по трудовым спорам структурных подразделений организаций могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.

КТС вступает в трудовые отношения после обращения в нее работника и только после того, как работник не смог самостоятельно или с участием своего представителя урегулировать возникшие разногласия при непосредственных переговорах с работодателем. Из ст. 386 ТК РФ следует, что работодатель или его представитель не имеют права самостоятельного обращения в КТС.

Независимый характер этого органа по разрешению индивидуальных трудовых споров относителен. Существование «органа» без того лица, которому этот орган принадлежит, само по себе сомнительно — он должен быть либо органом работодателя, либо органом государства.

В России у КТС гораздо больше признаков органа юридического лица или организации, создаваемой индивидуальным предпринимателем, чем самостоятельного субъекта права. Так, по ч. 2 ст. 384 ТК РФ представители работодателя назначаются в комиссию по трудовым спорам руководителем организации, работодателем — индивидуальным предпринимателем, т.е. речь идет о трудовых обязанностях указанных лиц. При этом в соответствии со ст. 56, 57, 60, 60-2 ТК РФ никто не обязан выполнять что-либо в пользу другого лица в трудовых отношениях вне трудового договора и оплаты по нему, в связи с чем напрашивается вывод о том, что КТС может заседать только в рабочее время, так как для выполнения этих функций работники освобождаются от своей основной работы с сохранением их среднего заработка (ч. 2 ст. 171 ТК РФ).

Об этом же свидетельствует ч. 4 ст. 387 ТК РФ, по которой комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, которые не должны использовать личное время. Более того и само право вызывать этих лиц означает компетентность КТС именно как органа в структуре организации, а не как внешней структуры. Следовательно, ответственность за неявку лица на заседание КТС может быть только дисциплинарной, функционирование данного органа целиком зависит от работодателя.

Таким образом, норма ч. 4 ст. 384 ТК РФ, в которой указано, что комиссия по трудовым спорам имеет свою печать, а организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.

Поэтому как орган корпорации КТС может действовать в интересах этой самой корпорации. В ч. 2 ст. 390 ТК РФ в связи с этим сформулирована некорректно; в ней сказано, что решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суде в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии, что является неверным. Если КТС — это орган работодателя, то и обжа-

ние решений должно принадлежать не работодателю, а органу его управления — руководителю (за исключением работодателя — предпринимателя) — в противном случае обязательность решения КТС вызывает сомнения.

Следовательно, на принудительное исполнение решений КТС не должна быть ориентирована вообще. Если решение принято в пользу работника, то это означает, что оно полностью соответствует и интересам работодателя, потому что судебный порядок более затратный для проигравшей стороны, и если работодатель верно оценивает свои шансы, то лучше использовать процедуру рассмотрения дела в КТС.

Кроме того, этот орган менее формализован, в том числе с точки зрения используемых им процедур достижения компромисса, и иногда работнику нужно просто выговориться, что в суде сделать практически невозможно.

Также следует учитывать и тот факт, что работник чаще всего боится противопоставлять себя работодателю и коллективу, поэтому он будет очень благодарен и за проявленное к нему уважение, и за возможность решить проблему миром, что как раз и должна попытаться сделать КТС. Если конфликт возник между работником и руководителем, КТС как орган корпоративной медиации обязан предотвратить его эскалацию.

### *Литература*

Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. — № 1. — Ст. 3.

*Е.А. Жаврид, студентка  
БГЭУ (Минск)*

## **ПРИМИРИТЕЛЬНЫЕ ПРОЦЕДУРЫ ПРИ РАЗРЕШЕНИИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

Урегулирование разногласий, составляющих предмет коллективного трудового спора, путем примирительных процедур является проблемой не только для Республики Беларусь. Так, в Северной Америке примирительные процедуры для разрешения трудовых споров применяются достаточно широко и играют большую роль, чем в континентальной Европе. Браун энд Рут корпорейшн — это крупная частная строительная компания, 30 тыс. сотрудников которой не организованы в профсоюз. Однажды одна из сотрудниц подала на компанию в суд в связи с сексуальными домогательствами. Суд длился пять лет, компания затратила 400 тыс. дол. США и выиграла процесс, после чего было принято решение запустить программу согласительных процедур [1]. Механизм примирительных процедур в США называют «весьма эффективной процедурой с низкой степенью риска» по следующим причинам: недорогая, быстрая, достаточно гибкая процедура по сравнению с