

§ 7 СУДЕБНАЯ ВЛАСТЬ

Беликова К.М.

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ С УЧАСТИЕМ ИНОСТРАННОГО ЭЛЕМЕНТА В СТРАНАХ БРИКС НА ПРИМЕРЕ БРАЗИЛИИ И КИТАЯ

Аннотация: Настоящая статья посвящена вопросам правового регулирования разрешения трудовых споров, осложненных иностранным элементом, в странах БРИКС на примере Бразилии и Китая, – двух стран, придерживающихся диаметрально противоположных представлений о подходах к такому урегулированию, однако, порой, достигающих при этом сходных результатов. Внимание автора сосредоточено на судебном и примирительно-третейском методах разрешения споров в контексте представления о судебной и вне(до)судебной формах урегулирования, а также о субъективно-объективной заданности любых процессов. В работе используются общенаучные методы: системного анализа и обобщения нормативных и практических материалов, формальной и диалектической логики: анализ, синтез, индукция, дедукция, гипотезы, аналогии, и специальные методы юридино-правового исследования – сравнительно-правовой и историко-правовой, системного анализа и толкования правовых норм. Научная новизна исследования определяется тем, что данная работа, по существу – первое всестороннее и системное исследование проблем правового регулирования трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, в странах БРИКС в современных условиях. Проблематика и России, и зарубежных стран-участниц БРИКС – Бразилии, Индии, Китая и ЮАР – привлекает в последнее время повышенное внимание экономистов, ученых, политиков. Однако предлагаемая статья содержит результаты решения принципиально иной задачи, – в рамках исследования собран и проанализирован современный научный материал и действующее трудовое законодательство двух из пяти стран БРИКС в контексте проблем разрешения в них трудовых споров (конфликтов).

Ключевые слова: БРИКС, Бразилия, Китай, Трудовое право, Иностранного элемент, разрешение трудовых споров, судебное рассмотрение, внесудебное урегулирование, конвенции МОТ, квазисудебная (административная) процедура.

Abstract: The article touches upon certain issues of labor dispute-settlement with participation of a foreign element within the BRICS countries on the example of Brazil and China – two countries that have diametrically opposite views on the approaches to such a settlement, while reaching, at times, similar results. The author's attention is concentrated on the litigation and conciliation-arbitration methods of resolving disputes in the context of the court-based and out-of-court (prejudicial) forms of settlement, as well as subjective-objective predetermination of any processes. Scientific novelty of the research is determined by the fact that this work is essentially the first comprehensive and systematic study of the problems of legal framework of labor relations complicated by a foreign element within the BRICS countries in modern conditions. The problems of Russia and foreign member-states of the BRICS – Brazil, India, China and South Africa – have been recently attracting the attention of economists, scientists, and politicians. However, the article contains the results of solving fundamentally different tasks, thus current scientific material and labor laws two of the five BRICS countries have been collected and analyzed in the context of labor dispute-settlement within their legal orders.

Keywords: Out-of-court settlement, BRICS, Brazil, China, Labor law, Foreign element, labor disputes settlement, settlement in court, ILO Conventions, adjudication.

Статья подготовлена в рамках работы по гранту Президента РФ для государственной поддержки молодых российских ученых – докторов наук № МД-7392.2015.6 «Правовое регулирование трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, в странах БРИКС» (Получатель гранта – К.М. Беликова, ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов», <http://www.rudn.ru/>).

В настоящее время трудовые отношения с иностранным элементом встречаются часто и имеют место, когда работодатель приглашает в страну иностранных рабочих или отечественных посылает за границу. При этом нередко возникает необходимость применять международное или иностранное право для регулирования возникающих таким образом отношений.

История унификации международного частного права выявляет две взаимно обусловленные, хотя и противоречивые тенденции: во-первых, стремление государств к сохранению своей юрисдикции в отношении собственных граждан и юридических лиц даже при нахождении их за рубежом; во-вторых, к распространению своей юрисдикции на иностранцев, пребывающих на их территории. В результате возникли такие коллизионные принципы, как *lex domicilii* и *lex personalis*, а также односторонние и двусторонние коллизионные привязки [1].

Вместе с тем, одним из основополагающих при регулировании таких отношений принципов является принцип автономии воли (некоторые иные принципы (коллизионные привязки) мы рассмотрели в нашей статье «О некоторых проблемах применения национальных, международных и региональных коллизионных предписаний, действующих в сфере трудовых отношений в странах БРИКС». // Вестник Волгоградского государственного университета, 2015, № 3), допускающий выбор применимого (в том числе иностранного) права с учетом ряда ограничений, включающих: необходимость соблюдения императивных норм национального права; установление того, какое право (выбранное сторонами или объективно установленное на основании коллизионной привязки) в большей степени соответствует наиболее полной защите работника, как стороны спорных правоотношений.

Однако какова бы ни была воля сторон, она разбивается об императивные предписания международных конвенций, в том числе создающих совокупность норм, формирующих предписания международного гражданского процесса. Подтверждение этому можно найти, например, в ст. 17 действовавшей ранее Брюссельской конвенции по вопросам юрисдикции и принудительного исполнения судебных решений в отношении гражданских и коммерческих споров [2], которая гласила, что в спорах по трудовым договорам соглашение о юрисдикции имеет силу, *только, если* оно было заключено *после* возникновения спора *или если* работник по найму требует рассмотрения дела в суде ином, чем тот, который предусмотрен для domicilia ответчика или указан в п. 1 ст. 5 этой Конвенции.

Согласно ст. 5 рассматриваемой Конвенции, лицо, домицилированное в Договариваемом государстве, могло быть ответчиком в другом Договариваемом государстве... в спорах, вытекающих из трудовых договоров, в судах, где работник по найму обычно выполняет свою работу. В случае, если определенного места исполнения работы не существовало, то работодатель мог быть также ответчиком в судах по месту, где он вел свою деятельность, в которую был вовлечен работник по найму (п. 1 ст. 5 Конвенции 1968 г.). А ст. 2 гласит, что согласно положениям данной Конвенции лица, домицилированные в Договариваемом государстве, будут независимо от их гражданства отвечать в судах этого государства. В отношении домицилированных лиц, не имеющих гражданства данного государства, будут применяться правила юрисдикции, касающиеся граждан этого государства. При этом п. 4 ст. 1 Конвенции гласит, что она не применяется... к арбитражу. В настоящее время на смену этой Конвенции пришел Регламент Совета Европейского Союза № 44/2001 от 22 декабря 2000 г. с одноименным названием [3], предусматривающий в ст. 18-21 те же положения [4].

Таким образом, нормы международного гражданского процесса содержатся как в международных договорах, так и в национальном законодательстве того или иного государства. Сам процесс имеет публично-правовой характер, поскольку представляет собой властную деятельность государственных органов – судов – по отправлению правосудия по трансграничным... делам, в которой все участники процесса, в том числе иностранные лица, всегда находятся в юридическом подчинении по отношению к судам. Конечной целью международного гражданского процесса является разрешение трансграничных споров, а также иных вопросов частноправового характера, относящихся к компетенции государственных судов [5].

Хотя нами приведен пример европейской конвенции, а конвенции, которая была бы одинаково применима сходным образом всеми странами БРИКС на сегодняшний день нет, это место отчасти занимают акты Международной организации труда (далее – МОТ), хотя они и не касаются процессуальных положений. Свое особое, центральное значение акты МОТ, имеющие форму разрабатываемых и принимаемых на конференциях МОТ конвенций и рекомендаций, приобретают в сфере международного регулирования трудовой деятельности в связи с тем, что многие конвенции МОТ непосредственно устанавливают права и обязанности государственных органов, граждан и юридических лиц [6].

На государственном уровне судебная защита прав и свобод гарантируется каждому человеку Конституциями всех стран БРИКС (п. 21, 35 ст. 5 Конституции Бразилии, ст. 46 Конституции РФ, ст. 32 Конституции Индии, ст. 41 Конституции КНР, ст. 34 Конституции ЮАР).

Права работников защищаются в судах согласно общим правилам, устанавливаемым гражданскими процессуальными кодексами (напр., ГПК РФ [7], ГПК КНР 1991 г. [8]) и специальными законами, в том числе трудовыми кодексами (напр., ТК РФ 2002 г. [9], Консолидированный закон о труде 1943 г. (далее – Кзот или ТК) Бразилии 1943 г. [10], Закон «О труде КНР 1994 г. [11] и др.).

Вместе с тем, некоторые страны БРИКС, начиная с прошлого столетия, прилагают усилия для введения в национальное законодательство альтернативных судебным способом урегулирования трудовых споров. К ним относятся Индия, КНР, ЮАР. Например, в Индии Закон о промышленных спорах 1947 г. [12] закрепил рекомендацию разрешать трудовые споры при помощи примирительных процедур; в КНР в 1930 г. был принят Закон об урегулировании конфликтов между рабочими и предпринимателями [13], которым предусматривалось обязательное обращение к услугам примирительной или арбитражной комиссии. В ЮАР с момента начала работы Комиссии по реформе права в 1973 г. парламентом ЮАР было принято 40 законов, которые включали в себя положения о медиации, в том числе Закон «О трудовых отношениях» № 66 1995 г. [14], с принятием которого связано создание Комиссии по примирению, медиации и арбитражу (Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration, далее – ССМА, Комиссия (<http://www.ccma.org.za/>)), правомочной рассматривать трудовые споры. В отличие от этих стран в Бразилии существует Постановление Верховного суда по трудовым спорам относительно невозможности рассмотрения и разрешения трудовых споров посредством арбитража и медиации [15], но и там внесудебные примирительные процедуры в сфере трудовых отношений развиваются [16], поскольку ТК Бразилии 1943 г. предусматривает возможность урегулирования спора между работником и работодателем вне суда.

Между этими двумя способами разрешения трудовых конфликтов – судебным и примирительно-третейским, – лежит способ административный. Административное разбирательство понимается нами в данном случае как деятельность учреждения, осуществляемая в виде квазисудебной процедуры («adjudication»). [17] Вместе с тем, известно, что работа некоторых учреждений не ограничивается

рассмотрением заявлений (претензий) частных лиц, тогда как другие имеют единственную функцию – рассмотрение споров. Характерным признаком таких учреждений, отличающим их от судов, выступает их положение при разрешении споров. В отличие от суда, выступающего арбитром в разбирательстве между сторонами (в том числе и с участием государственного органа) такие учреждения сами являются и стороной обращения ходатайства частного лица, и судьями в своих собственных делах, формируя таким образом особую систему – органов административной юстиции. Таким образом, чтобы ответить на вопрос о порядке рассмотрения споров в отдельных странах, в том числе в странах БРИКС, необходимо иметь в виду критерий подразделения трудовых конфликтов в данной стране (коллективные экономические или юридические конфликты / индивидуальные юридические конфликты). [18] Обратимся к опыту двух из пяти стран БРИКС – Бразилии и Китая – в этой сфере, исходя из того, что их представления о соотношении судебного и не(вне)судебного урегулирования трудовых споров базируются на диаметрально противоположных подходах при достижении к настоящему моменту неких сходных результатов такого регулирования.

Итак, в **Бразилии** действует *специализированная система судов по трудовым спорам* (специализированная трудовая юстиция), которые обладают широкими полномочиями в разрешении споров между работниками и работодателями (ст. 643 ТК Бразилии), в том числе вправе толковать и вырабатывать нормы при рассмотрении отдельного спора в тех случаях, когда, по мнению суда, применяемые нормы неопределенны или двусмысленны. Бразилия является единственной страной латиноамериканского региона, в которой компетенция трудовых судов предусматривает разрешение как юридических (конфликтов права – индивидуальных и коллективных), так и экономических конфликтов. [19] К этим отношениям нормы ГПК Бразилии не применяются.

Трудовые суды действуют на основе конституционных предписаний Секции V «О трибуналах и судах по трудовым делам» (ст. 111-116) Главы III «О судебной власти» действующей Конституции Бразилии 1988 г. [20] Статья 113 Конституции гласит, что Закон устанавливает учреждение, порядок формирования, юрисдикцию, компетенцию, гарантии и условия осуществления деятельности органами трудовой юстиции. Положениями такого Закона выступают предписания Раздела VIII ТК Бразилии 1943 г. «О трудовой юстиции» (Da justiça do trabalho). Система органов трудовой юстиции включает в себя Высший

трибунал трудовой юстиции (Tribunal Superior do Trabalho), Региональные трибуналы трудовой юстиции (Tribunais Regionais do Trabalho) и Советы по урегулированию и разрешению или Судьи права (Juntas de Conciliação e Julgamento ou os Juízos de Direito – ст. 111 Конституции 1988 г., ст. 644 ТК Бразилии). Всем органам этой системы надлежит взаимодействовать под руководством Председателя Высшего трибунала юстиции – ст. 644 ТК Бразилии).

Трудовая юстиция обязательна. Никто не может быть изъят из-под юрисдикции трудовых судов иначе, чем по мотивированному решению (ст. 45 ТК Бразилии). По сравнению с гражданским процессом в трудовом процессе (раздел VIII ТК Бразилии 1943 г.) имеются особенности в отношении представительства сторон, большей активности суда в ведении судебного процесса в привлечении доказательств, распределении бремени доказывания, побуждении сторон к примирению на всех стадиях процесса. Для участия в судебном процессе действует также Прокуратура в сфере трудовой юстиции (Procuradoria da justiça do trabalho – ст. 740 и др. ТК Бразилии) и Прокуратура в сфере социального обеспечения (Procuradoria de previdência social – ст. 755 и др. ТК Бразилии).

В отношении *индивидуальных трудовых споров* §3 ст. 651 ТК 1943 г. устанавливает положение, согласно которому работнику (определение работника закрепляется в ст. 3 этого Закона, согласно которому *работник – это любое физическое лицо, которое, находясь под контролем работодателя, предоставляет ему на постоянной основе и за выплачиваемую ему заработную плату услуги*) гарантируется право подавать жалобу на нарушения его прав работодателем либо по месту заключения договора, либо по месту оказания соответствующих услуг. Под действие этого закона не попадают (кроме случаев, когда договором установлено иное): а) надомные работники (empregados domésticos), б) работники, занятые сельским хозяйством (trabalhadores rurais), в) публичные служащие Союза (Республики Бразилия – авт.), штатов и муниципалитетов, г) служащие квазигосударственных автархий (servidores de autarquias [21] paraestatais) в той степени, в какой в отношении них действует особый режим защиты в области труда, создающий им ситуацию, аналогичную с ситуацией, в которой находятся публичные служащие (ст. 7 ТК Бразилии), и, как можно заключить из анализа текста статей ТК 1943 г. иностранцы.

В отношении *коллективных трудовых споров* §1 ст. 114 Конституции 1988 г. устанавливает, что, если коллективные переговоры потерпели неудачу, то стороны могут избрать арбитров (таким образом,

прослеживается такой же подход к урегулированию этих споров в рамках примирительно-третейской процедуры как в КНР, о чем будет сказано ниже). Однако, в отличие от этих стран, согласно §2 той же статьи, если одна из сторон отказывается от переговоров или арбитража, то соответствующим профсоюзам разрешается перенести рассмотрение коллективного спора в органы юстиции по трудовым делам. При этом последние вправе устанавливать правила и условия для соблюдения минимальных договорных и правовых положений охраны труда.

Что касается разрешения трудовых споров *во внесудебном порядке*, то для этой цели предприятия и профсоюзы могут создать Комиссию по предварительному примирению (Comissões de Conciliação Prévía), состоящую из представителей работников и работодателя (ст. 625-А ТК 1943 г.). Комиссия должна состоять из – не менее двух и не более десяти – членов, часть которых назначается работодателем, а другая – избирается работниками путем проведения тайного голосования (ст. 625-В ТК 1943 г.). Срок действия полномочий членов Комиссии – не более одного года. В этом случае трудно провести грань между такой процедурой, допустимой в качестве «досудебной», но запрещаемой указанным выше Постановлением суда, как «внесудебная».

Тонкая грань между двумя названными квалифицирующими понятиями – «досудебный» и «внесудебный» объясняется тем, что, хотя закон не обязывает участников трудовых отношений создавать Комиссию по предварительному примирению, однако доктрина и судебная практика говорит о том, что процесс рассмотрения дела в суде не может начаться без предварительного обращения сторон в эти Комиссии с целью досудебного урегулирования трудового спора. [22]

Хотя рассматриваемый порядок не является обязательным, пренебрежение им может в последующем отразиться в виде неблагоприятного судебного решения для той стороны, которая не воспользовалась данным правом. Таким образом, на практике формально необязательный механизм приобретает силу фактически обязательного. Так, в случае возникновения трудового спора он скорее должен, чем может быть передан на рассмотрение Комиссии по предварительному примирению соответствующего предприятия. Условия урегулирования спора и требования работника должны быть поданы им в письменной форме (п. 1 ст. 625-Д ТК 1943 г.). Заявление работника должно быть рассмотрено Комиссией в течение десяти дней с момента его получения (ст. 625-Ф ТК 1943 г.). При невозможности примирения между работником и работодателем, Комиссия принимает

соответствующий акт, содержащий суть заявленных требований и результат процедуры примирения (п. 2 ст. 625-D ТК 1943 г.). Данный акт в последующем может быть заложен в основу искового требования работника к работодателю. В случае примирения сторон, между работником, работодателем и членами Комиссии составляется и подписывается соглашение (ст. 625-E ТК 1943 г.).

Что касается «внесудебного» порядка урегулирования в чистом виде, то, например, медиация в *коллективных трудовых спорах* осуществляется на основании положений Декрета Президента 1572/95 от 28 июня 1995 г. [23] Медиация *индивидуальных трудовых споров* запрещена КЗоТ 1943 г.: такие споры могут быть разрешены только в суде. Индивидуальные трудовые споры, которые могут быть легко разрешены в арбитраже, требуют государственного вмешательства. Результатом подобной регламентации трудовых отношений является чрезвычайная перегруженность судов. В среднем каждый день 1 % бразильских граждан ищут средство правовой защиты в судах по трудовым спорам. [24] Кроме того, на наш взгляд, обширные полномочия судей в рассматриваемой сфере могут приводить к злоупотреблениям с их стороны и отрицательно сказываться на выносимых решениях. В этой связи следует отметить, что моменты, в отношении которых могут возникать недовольства работника и работодателя, есть. Например, закон запрещает работодателям и работникам в ряде случаев вносить изменения в трудовой договор по вопросам сроков и условий, даже если они взаимно приемлемы и т.п., что потенциально может провоцировать конфликт, который стороны не смогут разрешить без обращения в суд.

Таким образом, ввиду жесткого и несовременного правового регулирования трудовых отношений, широких полномочий судей по толкованию норм, представляется, что в Бразилии существует необходимость внедрения на законодательном уровне института медиации по трудовым спорам как современного способа разрешения последних вне суда.

В *КНР* система разрешения споров имеет смешанный характер, представляя собой сплав древних традиций и современного законодательства, основанного на идеях «социализма с китайской спецификой» [25]. Споры на территории КНР, в том числе *индивидуальные трудовые*, могут разрешаться в Народных судах, которые являются государственными судебными органами, рассматривающими любые споры между гражданами и/или юридическими лицами, в том числе и иностранными (глава 2 «Подсудность» вышеупомянутого ГПК КНР 1991 г.). При этом иностранные

лица в Народных судах имеют те же процессуальные права и обязанности, что и китайские граждане, и юридические лица (ст. 5 ГПК КНР).

Согласно ст. 19 Закона 1994 г. Народным судам средней ступени в первой инстанции подсудны важные гражданские дела с участием иностранных лиц. Гражданские иски, предъявляемые к юридическим лицам или иным организациям, подсудны Народному суду по месту нахождения ответчика (ст. 22 Закона 1994 г.), а иски, предъявляемые по спорам, вытекающим из договоров, подсудны Народному суду по месту жительства (нахождения) ответчика или по месту исполнения договора (ст. 24 Закона 1994 г.). Одновременно стороны договора могут в письменном договоре по согласованию выбрать подсудность Народного суда по месту жительства (нахождения) ответчика, месту исполнения договора, месту подписания договора, месту жительства (нахождения) истца..., однако при этом не должны нарушаться установления Закона 1994 г., касающиеся родовой и исключительной подсудности (ст. 25 Закона 1994 г.).

Рассмотрение споров в китайских судах испытывает на себе влияние традиций, сформированных под воздействием конфуцианского учения, согласно которому «на переднем плане должны находиться воспитание и убеждение, а не власть и принуждение», выражением этой идеи служит процедура примирения в рамках судебного процесса, проводимая судами при принятии ими к рассмотрению гражданских дел, дел по экономическим спорам и мелких уголовных дел. Этой процедуре посвящена Глава 8 ГПК КНР [26].

В русле этого представления в китайском трудовом праве согласно упомянутому выше закону КНР «О труде» 1994 г. до 2007 г. действовал внесудебный диспозитивный порядок урегулирования *спора между работником и работодателем*: стороны не были обязаны проходить досудебную процедуру, а могли сразу после возникновения спора обратиться в суд. Закон 1994 г. выделял три способа внесудебного порядка урегулирования спора: 1) подача заявления об урегулировании спора; 2) арбитражное рассмотрение спора; 3) заключение соглашения о перемирии между спорящими сторонами. Закон 1994 г. предоставлял сторонам в случае возникновения спора право на обращение в *Комиссию по примирению трудовых споров* соответствующей организации с заявлением об урегулировании споров. Если же работа Комиссии не приносила положительного результата, и стороны не могли прийти к перемирию, то они могли обратиться с заявлением о рассмотрении спора в *Арбитражную комиссию по трудовым спорам*. Данное заявление стороны должны были подать в течение двух месяцев

с момента возникновения спора. Арбитражная комиссия принимала решение в течение двух месяцев со дня получения заявления сторон (ст. 82 Закона 1994 г.). Если по итогам арбитражного разбирательства стороны не могли прийти к перемирию либо, если решение арбитражной комиссии, принятое по итогу рассмотрения трудового спора, не выполнялось сторонами, последние могли обратиться в Народный суд для рассмотрения спора в течение 15 дней со дня получения решения Арбитражной комиссии (ст. 79, 83 Закона 1994 г.).

Согласно ст. 84 Закона «О труде КНР 1995 г. спор, возникший в связи с заключением коллективного договора и не разрешенный путем переговоров и консультаций сторон (*коллективный экономический конфликт*), передается на рассмотрение и разрешение в отдел труда местного правительства.

Со временем многие нормы Закона 1994 г. устарели и перестали соответствовать динамично развивающимся общественным отношениям. Поэтому в связи с объективной необходимостью обновления в 2007-2008 гг. были проведены значительные реформы трудового законодательства страны, задачей которых стала адаптация китайской правовой системы к расширяемому сотрудничеству с зарубежными странами и более существенная интеграция общемировой практики в трудовое право Китая [27]. Так в 2007 г. был принят Закон «О медиации и арбитраже трудовых споров» [28], одной из основных задач которого стало создание условий приведению правового регулирования в области трудовых отношений в соответствие с принципами рыночной экономики и демократии, обеспечивающими стабильный баланс интересов работников, работодателей и государства.

Правила проведения арбитража устанавливаются *Управлением по делам труда при Государственном совете КНР* (ст. 18 Закона 2007 г.) с учетом положений «Регламента арбитража трудовых и кадровых споров» (Приказ Министерства трудовых ресурсов и социального обеспечения КНР № 2-2008) [29].

Ст. 2 Закона КНР «О медиации и арбитраже трудовых споров» установила, что предметом регулирования указанного закона являются трудовые споры между работником и работодателем, возникшие в результате: 1) установления факта трудовых отношений; 2) заключения, исполнения, изменения, расторжения, прекращения трудового договора; 3) увольнения работника; 4) изменения рабочего времени, времени отдыха, социального страхования и обеспечения, профессиональной подготовки (переподготовки, повышения квалификации) и (или) охраны труда; 5) выплаты вознаграждения за труд (заработной платы,

оплаты сверхурочных работ), оплаты медицинских расходов на лечение производственных травм, выплаты выходного пособия или компенсации и др.

Этот закон *обязал* работников в случае возникновения спора прибегнуть к досудебному и одновременно внесудебному порядку урегулирования споров и также, как Закон 1994 г., выделил 3 самостоятельных способа: 1) вступление в переговоры с работодателем; 2) обращение к медиатору для проведения процедуры медиации; 3) обращение в Комитет по арбитражу трудовых споров.

Закон 2007 г. оставил в силе процедуру переговоров между работником и работодателем и деятельность Арбитражной комиссии, учредив при этом институт медиации. Так, в качестве посредника от лица работника в переговорах с работодателем может участвовать профсоюзная организация или другая третья сторона (если работник обращается с просьбой представлять его интересы). В случае, если стороны не пришли к соглашению, либо не выполняют достигнутое в ходе переговоров соглашение и не намерены вести переговоры, допускается обращение к специальному посреднику (медиатору) для проведения особых примирительных процедур (медиации).

Заявление о проведении медиации может быть подано в специальную медиативную организацию как письменно, так и устно (ст. 12 Закона 2007 г.). По итогам деятельности медиатора стороны могут принять соглашение, устраивающее участников спора. Однако, если стороны не желают прибегнуть к медиации, не достигли соглашения в результате ее проведения либо не выполняют заключенное в ходе нее соглашение, допускается обращение в Государственный Комитет по арбитражу трудовых споров о проведении арбитража (ст. 5, 14 Закона 2007 г.). В случае невыполнения определения арбитража стороны вправе обратиться в Народный суд.

Из положений рассматриваемого закона следует, что стороны могут пропустить стадию медиации и обратиться в орган арбитража трудовых споров. Однако, обращение в Народный суд допускается только после принятия решения по трудовому спору органом арбитража (за исключением случаев, когда обжалование решений органа арбитража в судебном порядке не допускается). То есть, стадия арбитража трудового спора является обязательной до обращения в Народный суд, а переговоры и медиация проводятся по желанию сторон.

Комитет по арбитражу трудовых споров создается Народными правительствами провинций, автономных районов, городов центрального подчинения и формируется из представителей управления по делам

труда при Государственном совете КНР, представитель профсоюзной организации и самого предприятия (ст. 19 Закона 2007 г.).

В Комитете ведется реестр арбитров. По закону арбитром по трудовым спорам может быть: 1) бывший судья; 2) преподаватель права или научный сотрудник в сфере юриспруденции с профессиональным званием не ниже средней ступени; 3) специалист по управлению трудовыми ресурсами или сотрудник профсоюзной организации со знаниями в области права и опытом работы не менее 5 лет; 4) адвокат со стажем практики не менее 3-х лет.

Краеугольным камнем Закона КНР «О медиации и арбитраже трудовых споров» стала ст. 53, которая устанавливает, что «Комитет по арбитражу трудовых споров не взимает плату, а его расходы обеспечиваются ассигнованиями из бюджета».

В течение 45 дней с момента получения заявления от стороны Комитет по арбитражу выносит определение по существу спора, которое может быть обжаловано сторонами в течение 15 дней с момента его получения в Народный суд (ст. 43, 48 Закона 2007 г.). По истечению данного срока решение вступает в законную силу. Однако закон предусматривает одно исключение из указанного правила. Решение по результатам арбитража трудового спора является *окончательным* и вступает в силу со дня изготовления по следующим трудовым спорам: 1) взыскания сумм вознаграждения за труд, медицинских расходов на лечение производственной травмы, выходного пособия и (или) компенсации в сумме, не превышающей 12-кратный минимальный ежемесячный размер оплаты труда в соответствующем регионе; 2) исполнения государственных норм и правил о рабочем времени, времени отдыха, социального страхования.

В отдельных сложных случаях с разрешения председателя Комитета по арбитражу трудовых споров срок принятия решения может быть продлен, но не более, чем на 15 дней. Если состав арбитража не принимает решения в установленные сроки, любая из сторон вправе обратиться с иском в Народный суд. Исследователи отмечают, что в числе нововведений

данного Закона некоторые преимущества, а именно «право апелляции на определение арбитража», – получили и работодатели [27].

Определение арбитражного органа, вступившее в силу, должно быть выполнено в установленный срок. В случае невыполнения одной из сторон определения в установленный срок, другая сторона может обратиться в Народный суд с ходатайством о выполнении на основании соответствующих положений ГПК КНР, а Народный суд, принявший ходатайство к рассмотрению, должен, согласно закону, обратиться к обязательному исполнению.

Сравнение положений Законов 1994 г. и 2007 г. показывает, что новый закон, во-первых, установил обязательный досудебный порядок по трудовым спорам; во-вторых, учредил институт медиатора в трудовом праве, ранее не известный китайскому трудовому праву; в-третьих, более подробно описывает порядок деятельности Комитета по арбитражу трудовых споров, что должно положительно отразиться на практике его деятельности. В остальном, новый Закон сохранил основные черты положений Закона 1994 г. относительно порядка урегулирования трудовых споров.

Таким образом, из представленного материала видно, что, находясь в русле различных представлений о целесообразности и значимости судебного или примирительно-третейского разбирательства, Бразилия и Китай в настоящее время признают разумность и действенность обоих порядков разрешения трудовых споров как средств социального управления и контроля. При этом в Бразилии систему трудовой юстиции можно рассматривать как способ обособления (в том числе с помощью нормативных средств в виде закрепления на уровне закона) трудового права в контексте утверждения дальнейшей его автономии. Однако основу этой обособленности колеблет тенденция фактического признания допустимости альтернативных способов урегулирования трудовых споров (конфликтов), тогда как в Китае наряду с традицией, базирующейся на идеях конфуцианства, полагающейся на силу убеждения в противовес силе закона, во-первых, наблюдается рост доверия к роли закона в исследуемой сфере, во-вторых, – к роли суда.

Библиография:

1. Вилкова Н.Г. Договорное право в международном обороте. – М.: «Статут». – 2002. – С. 96.
2. Заключена в г. Брюсселе 27.09.1968. // Из информационного банка «Международное право». URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=INT;n=4862> (19.09.2015)
3. Council Regulation (EC) No 44/2001 of 22 December 2000 on jurisdiction and the recognition and enforcement of judgments in civil and commercial matters. // OJ L 12, 16.1.2001, p. 1–23.
4. Ермакова Е.П. Унификация гражданского процессуального права и международного частного права в Европейском Союзе. – М.: РУДН, 2014. – С. 32, 36 и др.

5. Ерпылева Н.Ю. Международное гражданско-процессуальное право: понятие, предмет и система. // *Международное право*. – 2013-№ 4. URL: http://e-notabene.ru/wl/article_10362.html (дата обращения: 19.09.2015)
6. Аленина И.В. Коллизии в трудовом праве. Автореф. дисс... канд. юрид. наук. – Томск, 2000.
7. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ. // СЗ РФ от 18 ноября 2002 г. № 46 ст. 4532.
8. Civil Procedure Law of the People's Republic of China of 9 April 1991 (and amended for the first time according to the "Decision on Amending the 'Civil Procedure Law of the People's Republic of China'" as adopted at the 30th Session of the Standing Committee of the 10th National People's Congress on 28 October 2007, and amended for the second time according to the "Decision on Amending the 'Civil Procedure Law of the People's Republic of China'" as adopted at the 28th Session of the Standing Committee of the 11th National People's Congress on 31 August 2012). URL: <http://www.inchinalaw.com/wp-content/uploads/2013/09/PRC-Civil-Procedure-Law-2012.pdf> (дата обращения: 20.09.2015); Гражданский процессуальный кодекс КНР (принят на 4-й сессии ВСНП 7-го созыва 9 апреля 1991 г., изменен в соответствии с Решением Постоянного комитета ВСНП 10-го созыва «О внесении изменений в Гражданский процессуальный кодекс КНР» 28 октября 2007 г.). URL: http://chinalawinfo.ru/procedural_law/law_civil_procedure (дата обращения: 20.09.2015).
9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. // СЗ РФ от 7 января 2002 г. № 1 (часть I) ст. 3.
10. Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei № 5.452, de 1º de maio de 1943 (в ред. Lei n 13.015, de 21 de julho de 2014) // DOU. – 09.08.1943. URL: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L13015.htm (дата обращения: 05.05.2015)
11. Принят на 8-м заседании Постоянного комитета ВСНП восьмого созыва 5 июля 1994 г. URL: http://chinalawinfo.ru/social_law/law_labour (дата обращения: 18.09.2014); Labour Law of the People's Republic of China (adopted at the 8th Meeting of the Standing Committee of the 8th National People's Congress on July 5, 1994 and promulgated by Order № 28 of the President of the People's Republic of China). URL: http://www.npc.gov.cn/englishnpc/Law/2007-12/12/content_1383754.htm (дата обращения: 21.08.2014).
12. Industrial Disputes Act, 1947. Act No. 14 of 1947 [11th March, 1947]. URL: http://pblabour.gov.in/pdf/acts_rules/industrial_disputes_act_1947.pdf (дата обращения: 14.05.2015)
13. Всеобщая история государства и права новейшего времени. / под ред. Кашенко С.Г. – Симферополь: ДОЛЯ, 2006. URL: http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Pravo/katshenko/15.php (дата обращения: 19.05.2015)
14. Labour Relations Act No. 66 of 1995. (Act No. 66 of 1995), as amended 2002. URL: <http://www.labour.gov.za/DOL/legislation/acts/labour-relations/read-online/amended-labour-relations-act> (дата обращения: 05.05.2015) (First publ. in Government gazette No. 16861, 13 De-cember of 1995).
15. Salvatore Paul. Worlds of work: Employment dispute resolution systems across the globe. Hosted by St. Johns University School of law and Fitzwilliam College, Cambridge University. URL: <http://www.proskauer.com/files/Event/f4ce52c8-78cb-4634-993f-6a188b827e63/Presentation/EventAttachment/18218ba8-fba8-4d9d-85e7-717a66791533/Agenda.pdf> (дата обращения: 19.05.2015)
16. Беликова К.М., Бегджиева Ц.А., Ромазанов А.А. Создание правовой основы медиации в разносистемных правовых порядках стран БРИКС: опыт Бразилии и Индии. // *Законодательство и экономика*. – 2015. – № 4. – С. 63-68.
17. Козырин А.Н. Административное право зарубежных стран: учеб. пособие. – М.: СПАРК, 1996. – С. 24, 25. (229 с.).
18. Киселев А.Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для ВУЗов. – М.: Изд-во НОРМА (ИГ НОРМА-ИНФРА-М), 2000. – С. 165-166.
19. Jorge Sappia. Justicia Laboral y medios alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales del trabajo. Serie Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo. Proyecto CIMT-OIT. Documento de Trabajo N° 149. P. 10. Organización Internacional del Trabajo 2002. Primera Edición. URL: <http://white.oit.org.pe/cimt/documetospdf/149e.pdf> (дата обращения: 19.09.2015)
20. Конституция Федеративной Республики Бразилия. Конституции государств Америки: В 3 т. / под ред. д.ю.н., проф. Т.Я. Хабриевой. – Т. 3: Южная Америка. – М.: Институт Законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, 2006. – С. 199-201.
21. Беликова К.М., Ифраимов В.Ю. Государственные предприятия в странах БРИКС: опыт Бразилии, России, Китая и Южной Африки. // *Адвокат*. – 2013. – № 5. – С. 33-46.
22. Legal guide: business in Brazil. Coordinated by Durval de Noronha Goyos, Jr. 7. ed. São Paulo: Observador Legal, 2008. P. 187. URL: <http://www.noronhaadvogados.com.br/guia/legalguide-7.pdf> (дата обращения: 05.05.2015)
23. Decreto 1572/95 de 28 de julho de 1995. URL: <http://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/112566/decreto-1572-95> (дата обращения: 19.05.2015)
24. Santiago A. Cueto. The time has come to allow mediation of labour disputes in Brazil. URL: <http://brazillawadvisor.com/the-time-has-come-to-allow-mediation-of-labor-disputes-in-brazil/> (дата обращения: 19.05.2015)
25. Литвинова С.Ф. Примирение как традиционный метод разрешения споров в КНР. // *Арбитражный и гражданский процесс*. – 2011. – № 3. – С. 36-39.
26. Руденко В.Н. Китай. // *Участие граждан в отправлении правосудия в современном мире*. Китай. URL: http://www.ifp.uran.ru/netcat_files/multifile/789/Kitay.pdf (дата обращения: 20.09.2015)
27. Выстороп Е. Судьба либеральных реформ в сфере регулирования труда. // *Сравнительное трудовое право*. – 2009. – № 2. URL: http://www.hse.ru/data/2010/01/20/1229135061/China_2_2009_T1_B2.pdf (дата обращения 05.05.2015).
28. Закон КНР от 29.12.2007 г. «О медиации и арбитраже трудовых споров». // *Законодательство Китая*. Социальное право. URL: http://chinalawinfo.ru/social_law/law_labour_dispute_mediation_arbitration (дата обращения: 05.05.2015) и Law of the People's Republic of China on Labor-dispute Mediation and Arbitration (Adopted at the 31st Meeting of the

Standing Committee of the Tenth National People's Congress of the People's Republic of China on December 29, 2007 and promulgated by Order of the President of the People's Republic of China No.80 on May 1, 2008). URL: <http://www.cietac.org/index/references/Laws/47607b5418c9657f001.cms> (дата обращения: 05.05.2015)

29. Разрешение трудовых споров в КНР. URL: http://sbf-group.com/articles/china/labour_disputes_resolution/ (дата обращения: 05.05.2015)

References (transliterated):

1. Vilkova N.G. Dogovornoe pravo v mezhdunarodnom oborote. – М.: «Statut». – 2002. – С. 96.
2. Ermakova E.P. Unifikatsiya grazhdanskogo protsessual'nogo prava i mezhdunarodnogo chastnogo prava v Evropeiskom Soyuze. – М.: RUDN, 2014. – С. 32, 36 i dr.
3. Erpyleva N.Yu. Mezhdunarodnoe grazhdansko-protsessual'noe pravo: ponyatie, pred-met i sistema. // Mezhdunarodnoe pravo. – 2013-№ 4. URL: http://e-notabene.ru/wl/article_10362.html (дата обращения: 19.09.2015)
4. Alenina I.V. Kollizii v trudovom prave. Avtoref. diss... kand. yurid. nauk. – Tomsk, 2000.
5. Salvatore Paul. Worlds of work: Employment dispute resolution systems across the globe. Hosted by St. Johns University School of law and Fitzwilliam College, Cambridge University. URL: <http://www.proskauer.com/files/Event/f4ce52c8-78cb-4634-993f-6a188b827e63/Presentation/EventAttachment/18218ba8-fba8-4d9d-85e7-717a66791533/Agenda.pdf> (дата обращения: 19.05.2015)
6. Belikova K.M., Begdzhieva Ts.A., Romazanov A.A. Sozdanie pravovoi osnovy mediatsii v raznosstemnykh pravoporyadkakh stran BRIKS: opyt Brazili i Indii. // Zakonodatel'stvo i ekonomika. – 2015. – № 4. – С. 63-68.
7. Kozyrin A.N. Administrativnoe pravo zarubezhnykh stran: ucheb. posobie. – М.: SPARK, 1996. – С. 24, 25. (229 s.).
8. Kiselev A.Ya. Zarubezhnoe trudovoe pravo. Uchebnik dlya VUZov. – М.: Izd-vo NORMA (IG NORMA-INFRA-M), 2000. – С. 165-166.
9. Jorge Sappia. Justicia Laboral y medios alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales del trabajo. Serie Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo. Proyecto CIMT-OIT. Documento de Trabajo N° 149. P. 10. Organización Internacional del Trabajo 2002. Primera Edición. URL: <http://white.oit.org.pe/cimt/documetospdf/149e.pdf> (дата обращения: 19.09.2015)
10. Belikova K.M., Ifraimov V.Yu. Gosudarstvennye predpriyatiya v stranakh BRIKS: opyt Brazili, Rossii, Kitaya i Yuzhnoi Afriki. // Advokat. – 2013. – № 5. – С. 33-46.
11. Santiago A. Cueto. The time has come to allow mediation of labour disputes in Brazil. URL: <http://brazillawadvisor.com/the-time-has-come-to-allow-mediation-of-labor-disputes-in-brazil/> (дата обращения: 19.05.2015)
12. Litvinova S.F. Primirenie kak traditsionnyi metod razresheniya sporov v KNR. // Arbitrazhnyi i grazhdanskii protsess. – 2011. – № 3. – С. 36-39.
13. Rudenko V.N. Kitai. // Uchastie grazhdan v otpravlenii pravosudiya v sovremennom mire. Kitai. URL: http://www.ifp.uran.ru/netcat_files/multifile/789/Kitay.pdf (дата обращения: 20.09.2015)
14. Vystorop E. Sud'ba liberal'nykh reform v sfere regulirovaniya truda. // Sravnitel'noe trudovoe pravo. – 2009. – № 2. URL: http://www.hse.ru/data/2010/01/20/1229135061/China_2_2009_T1_B2.pdf (дата обращения: 05.05.2015).