Документ предоставлен [КонсультантПлюс](http://www.consultant.ru)

**ПОСРЕДНИЧЕСТВО И МЕДИАЦИЯ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ**

**В БЕЛАРУСИ И ЗА РУБЕЖОМ**

В.С.КАМЕНКОВ,

доктор юридических наук, профессор,

заслуженный юрист Республики Беларусь,

заведующий кафедрой финансового права

и правового регулирования хозяйственной

деятельности Белорусского

государственного университета,

председатель Белорусского

республиканского союза юристов

Материал подготовлен с использованием

правовых актов по состоянию

на 7 июля 2014 г.

В данном материале анализируется возможность применения процедуры посредничества и медиации к спорам, вытекающим из трудовых отношений, а также рассматривается Закон о медиации [[1]](#Par92) и его соотношение с Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее - ТК) [[2]](#Par93), регламентирующим традиционные способы разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, с законодательством иных государств.

Possibility of application of procedure of mediation and mediation to the disputes following from the labor relations, the Law on mediation [[1]](#Par92) and its ratio with the Labour code [[2]](#Par93) regulating traditional ways of permission of individual and collective labor disputes, with the legislation of other states is analyzed.

К сожалению, в Беларуси нет российского аналога Федеральной целевой программы "Развитие судебной системы России на 2007 - 2012 гг." [[3]](#Par94), где в качестве приоритетного пути совершенствования судоустройства названо развитие внесудебных и досудебных способов урегулирования конфликтов, в том числе широкое внедрение медиации в качестве механизма реализации положений законов Российской Федерации, предусматривающих возможность примирения сторон. Тем не менее в Беларуси медиация развивается реально, последовательно и поступательно, охватывая все новые сферы правоотношений, приблизившись и к трудовым спорам.

Поэтому интересны состояние научной мысли и правового регулирования медиации в трудовом праве, опыт и тенденции применения ее по трудовым спорам в разных правовых системах, причины осторожного отношения, аргументы сторонников и противников медиации в трудовых правоотношениях.

Изучение вопроса показывает, что отношение к медиации в трудовом праве со стороны трудового законодательства разных стран, во-первых, удивительное, если не сказать, странное, а во-вторых, неоднозначное и непоследовательное. Определенное расслоение имеется и среди исследователей обозначенной проблемы. Одни считают, что медиация неприменима в трудовом праве (правда, их количество незначительно) [[4]](#Par95), другие полагают обратное [[5]](#Par96), третьи предлагают предусмотреть особенности медиации по трудовым спорам [[6]](#Par97).

Принято утверждать, что предрасположенность к посредничеству и медиации заложена изначально в методах трудового права. "Особенности метода трудового права предопределяют возможность самостоятельного разрешения возникающих противоречий участниками трудовых правоотношений без обращения в государственные юрисдикционные органы" [[7]](#Par98).

Медиацию называют "...новым перспективным механизмом "мягкого", внесудебного урегулирования конфликтов и споров, возникающих в трудовых отношениях", способным "...снизить число споров, разрешаемых в суде, снизить конфликтность самой процедуры разрешения индивидуального трудового спора" [[8]](#Par99). К этому следует добавить, что медиация по трудовым спорам приведет также к уменьшению бюджетных расходов на судебное разбирательство этих споров и на принудительное исполнение судебных актов по ним.

Как известно, число трудовых споров в судах значительное и все перечисленные доводы заслуживают внимания. Причем они актуальны на протяжении ряда последних лет как для Беларуси в целом, так и для регионов. "Количество дел по трудовым спорам в 2011 году уменьшилось, но вместе с тем было разрешено 9385 дел или 2,6% от числа всех, рассмотренных судами. По 5226 делам требования были удовлетворены, что составило около 72%. Больше всего удовлетворялись иски по трудовым делам судами Гродненской области - 82%, меньше всего - по г. Минску - 61%. Эти данные свидетельствуют о том, что трудовые права граждан продолжают нарушаться..." [[9]](#Par100).

Тем не менее, с одной стороны, посредничество, примирение и арбитраж как альтернативные формы урегулирования трудовых споров приветствуются и регулируются в последних концепциях трудового законодательства Беларуси и иных государств. С другой стороны - сама медиация для урегулирования трудовых споров якобы не используется.

Так, в ст. 251 ТК [[2]](#Par93) установлено, что "...наниматели по соглашению с профсоюзами могут создавать органы примирения, посредничества и арбитража для урегулирования индивидуальных трудовых споров.

Порядок работы органов, указанных в части первой настоящей статьи, определяется сторонами, их создавшими. При этом не должно ограничиваться право работника на судебную защиту".

Конечно, если думать о реальной медиации по трудовым спорам, то указанные правовые нормы нужно изменять с целью допуска в эту сферу и профессиональных медиаторов.

Более того, в ТК [[2]](#Par93) подробно регламентированы отдельные, схожие с медиативными, механизмы и процедуры в отношении коллективных трудовых споров: "Примирительная комиссия" (ст. 380), "Посредничество" (ст. 382), "Трудовой арбитраж" (ст. 383).

В последней редакции ТК [[10]](#Par101) даже назван исчерпывающий перечень форм рассмотрения коллективных трудовых споров. Они рассматриваются:

1) примирительной комиссией;

2) с участием посредника;

3) в трудовом арбитраже.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным (ч. 4 и 5 ст. 379 новой редакции ТК). То есть судебная процедура здесь исключена однозначно.

Но сам термин "медиация" в указанном законодательном акте даже не употребляется, хотя функции примирительной комиссии и посредника по своей сути схожи с функциями медиатора. Правда, упоминается термин "медиатор" в том смысле, что трудовым арбитром не может быть лицо, полномочия которого в качестве медиатора были прекращены в порядке, установленном законодательными актами, по основаниям, связанным с совершением проступков, несовместимых с его профессиональной деятельностью, - в течение трех лет со дня принятия соответствующего решения, если иное не предусмотрено законодательными актами (ч. 2 ст. 384 новой редакции ТК) [[2]](#Par93).

Наверное, профессиональным медиаторам должно польстить, что в данном случае их приравняли по статусу к судье суда, прокурорскому работнику, сотруднику Следственного комитета Республики Беларусь, органов внутренних дел, государственной безопасности, пограничной службы, работнику органов Комитета государственного контроля Республики Беларусь, налоговых, таможенных органов, иному государственному служащему, нотариусу, адвокату.

Причины такого явления (неиспользования медиации) могут быть разные.

Во-первых, дело в том, что другие нормы ТК [[2]](#Par93) принимались в тот период, когда о медиации и Законе [[1]](#Par92), ее регулирующем, не было разговора даже на концептуальном уровне, а категория коллективных трудовых споров изначально рассматривалась законодателем (кстати, белорусским и российским) как споры, которые могут разрешаться только во внесудебном порядке, исключительно с помощью примирительных процедур. И здесь мог сработать стереотип: посредничество знакомо и лучше, следовательно, излишние новации в виде медиации не нужны.

Во-вторых, не все правильно понимают и воспринимают правовую природу медиативного соглашения как договора. Если прислушаться к мнению многих исследователей, то указанное соглашение имеет гражданско-правовую природу (но это неоднозначно). Тогда понятна осторожность разработчиков приведенных правовых норм: лучше не смешивать трудо-правовое и гражданско-правовое регулирование.

И все-таки нужно своевременно сделать оговорку и отметить, скорее, последовательность белорусского законодателя в этом вопросе. Потому что в Законе о медиации [[1]](#Par92) трудовые споры включены в круг споров, которые могут быть урегулированы с применением медиации: "...настоящий Закон 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" (ст. 2). Кстати, белорусское законодательство "иного" пока не предусматривает в отношении трудовых споров.

Чего нельзя сказать о российском законодателе. Здесь в Трудовом кодексе тоже предусмотрены по своей сути медиативные механизмы и процедуры в отношении коллегиальных трудовых споров: "...порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже" (ст. 401) [[11]](#Par102).

А в Законе Российской Федерации о медиации установлено противоположное правило: "...процедура медиации не применяется к коллективным трудовым спорам" (часть 5 ст. 1) [[12]](#Par103). Хотя в этой же статье в отношении индивидуальных трудовых споров медиация позволительна: "...настоящим Федеральным законом регулируются отношения, связанные с применением процедуры медиации к спорам, возникающим из гражданских правоотношений, в том числе в связи с осуществлением предпринимательской и иной экономической деятельности, а также спорам, возникающим из трудовых правоотношений и семейных правоотношений".

Но сам термин "медиация" и означает посредничество (англ. alternative dispute resolution, ADR) - одну из технологий альтернативного урегулирования споров с участием третьей, нейтральной, беспристрастной, не заинтересованной в данном конфликте стороны - медиатора, который помогает сторонам выработать определенное соглашение по спору, при этом стороны полностью контролируют процесс принятия решения по урегулированию спора и условия его разрешения [[13]](#Par104). Дословно в переводе с английского mediation - посредничество [[14]](#Par105).

И в упомянутом российском законе медиатор дефинируется как независимое физическое лицо, независимые физические лица, привлекаемые сторонами в качестве посредников в урегулировании спора для содействия в выработке сторонами решения по существу спора [[12]](#Par103) (ст. 2).

Одновременно те же российские исследователи отмечают, что "медиация в мировой практике общепризнанно считается эффективным способом разрешения трудовых споров.

Так, в Канаде процедура примирения в решении трудовых споров до обращения к другим способам защиты трудовых прав установлена в качестве обязательной. При этом в Канаде медиация впервые появилась именно в трудовых отношениях.

В США основа для дальнейшего развития института медиации также была заложена в трудовых отношениях в связи с тем, что часто возникали конфликты между образовавшимися профсоюзами и работодателями, в результате чего правительством США было предложено привлекать министерство труда в качестве нейтрального посредника для урегулирования разногласий сторон.

В Германии активно действует и развивается Федеральный союз медиации в экономике и сфере труда (Bundesverband Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt), в Финляндии назначается так называемый государственный примиритель, а в Великобритании действует консультативная служба примирения и арбитража (Asac Codes of Practice), основной функцией которой является содействие развитию производственных отношений и предложение по просьбе конфликтующих сторон содействия в разрешении спора.

Согласно действующему в Южной Корее Закону "Об урегулировании трудовых споров" система урегулирования включает примирительную процедуру, медиацию, арбитраж, экстренное урегулирование, а также добровольное урегулирование на основании соглашения между участниками спора или коллективного договора. В России в настоящее время процент рассмотрения споров, вытекающих из трудовых отношений с участием медиатора, низкий, тем не менее, согласно российскому законодательству трудовые споры с помощью процедуры медиации разрешать возможно" [[15]](#Par106).

В Финляндии "...результаты проведенного исследования медиации при урегулировании трудовых споров показали, что медиация хорошо применима при урегулировании трудовых конфликтов. Из четырнадцати изучаемых случаев в одиннадцати стороны договорились и пришли к соглашению. Даже в тех случаях, когда стороны не достигли договоренности, медиация получила положительные отзывы" [[16]](#Par107).

Поэтому обоснованной выглядит конструктивная критика: "Представляется не совсем обоснованной норма ч. 5 ст. 1 Закона о медиации, которая устанавливает, что процедура медиации не применяется к коллективным трудовым спорам...

...Мало того, глава 61 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает в рамках проведения примирительных процедур разрешение трудового спора с участием посредника (того же медиатора). Да, у такого посредника достаточно специфические функции и полномочия, но он тоже не вправе разрешать конфликт и навязывать свою волю сторонам. В связи с этим возникает вопрос: не правильнее было бы в Законе о медиации указать, что особенности участия посредника при разрешении коллективного трудового спора устанавливаются Трудовым кодексом? Или хотя бы что деятельность посредника при разрешении коллективного трудового спора не регулируется настоящим Законом? А так получилось, что посредник при разрешении коллективного трудового спора участвует, но медиацией это не является" [[17]](#Par108).

"...следовало бы говорить не о запрете на проведение медиации по коллективным трудовым спорам, а о том, что отношения, связанные с применением примирительной процедуры по данной категории дел, не входят в предмет регулирования Федерального закона N 193-ФЗ" [[18]](#Par109).

"Представляется не совсем обоснованной норма ч. 5 ст. 1 Закона о медиации, которая устанавливает, что процедура медиации не применяется к коллективным трудовым спорам, а также спорам, затрагивающим права и законные интересы третьих лиц, не участвующих в процедуре медиации, или публичные интересы.

Здесь следует отметить, что в XX в. медиация возникла именно в связи с необходимостью разрешения коллективных трудовых споров. В 1947 году в США был создан специальный федеральный орган - Федеральная служба США по медиации и примирительным процедурам (Federal Mediation Conciliation Service, FMCS), которая действует и сегодня" [[17]](#Par108).

Но в отношении использования медиации для урегулирования индивидуальных трудовых споров сомнений ни у кого не остается. Здесь наблюдается некоторые единодушие.

Позитивно высказываются и о применимости медиативного соглашения к индивидуальным трудовым спорам.

"Поскольку медиация не должна затрагивать интересы третьих лиц, не участвующих в ней, то результаты медиации распространяются, как минимум, на индивидуальные трудовые споры. Следовательно, медиативное соглашение, содержащее условия урегулирования спора, основанного на трудовом договоре, следует рассматривать как разновидность индивидуального соглашения в сфере трудового права. Поэтому при его составлении в части определения прав и обязанностей сторон подлежат применению нормы трудового права. Закон N 58-З для такого соглашения выступает в качестве процедурного порядка (процессуального законодательства), что также должно быть соблюдено в таком медиативном соглашении" [[19]](#Par110).

Называются преимущества процедуры медиации при урегулировании индивидуальных трудовых споров.

"Медиативный способ урегулирования трудовых споров обладает рядом преимуществ по сравнению с государственным судопроизводством: отсутствие проблем с подсудностью и пропуском срока обращения за разрешением спора; оперативность в разрешении конфликта (в отличие от суда медиатору не надо добывать доказательства по делу, назначать экспертизы, вызывать свидетелей для дачи показаний и т.п.); снижение рисков неисполнения согласованного сторонами решения, поскольку оно принято в добровольном порядке и не содержит элементов принуждения; конфиденциальность информации, фигурирующей в процессе переговоров; сохранение позитивных отношений между спорящими, восстановление благоприятного микроклимата в трудовом коллективе; достижение компромисса без силового давления на субъектов трудовых отношений; снижение издержек участников спора и государства" [[20]](#Par111).

Этот ряд преимуществ применения процедуры медиации при урегулировании индивидуальных трудовых споров можно продолжить.

Медиация предоставляет возможность (позволяет):

самим спорящим сторонам выбрать нейтрального медиатора исходя из своего взаимного доверия к нему, отталкиваясь от его авторитета, деловых, квалификационных и иных качеств, а не пользоваться услугами определенного кем-то лица по урегулированию споров. Например, стороны могут учитывать стаж и опыт медиатора именно в трудовых спорах, его результативность, отзывы и рекомендации, возраст, жизненный опыт и т.п.;

спорящим сторонам самим найти компромисс, выработать приемлемый способ урегулирования спора, воспользовавшись помощью квалифицированного и не заинтересованного в исходе спора медиатора. Медиатор не вправе принимать обязательных для сторон решений и рекомендаций. Он обязан равно помогать каждой из спорящих сторон найти выход из конфликта. В процедуре медиации стороны не связаны, как в судопроизводстве, с предметом, содержанием и основанием иска. Они могут изменять условия будущего соглашения на свое усмотрение. Например, вместо реального восстановления на работе, стороны могут договориться об изменении формулировки увольнения, о выплате заработной платы за время вынужденного прогула, о компенсации причиненного ущерба, убытков, в том числе издержки за медиатора и т.д.;

урегулировать не только трудовой спор в его узком, трудо-правовом понимании, но также любой конфликт, не получивший еще правовой оценки, между нанимателем и работником;

выявить и устранить подлинные причины возникшего конфликта и условия, ему способствующие, на основе установления общего интереса и (или) схожих взаимных интересов спорящих сторон. Порой, стороны лишь в процедуре медиации начинают понимать свои приоритеты и интересы противоположной стороны. Определению подлинных причин конфликта способствует конфиденциальный характер медиации в отличие от публичного судопроизводства, а они содействуют быстрейшему достижению компромисса. Например, опозданиям на работу со стороны работника способствовали его проблемы психологического характера и посещения психолога, которые он стремился не открывать другим лицам, в том числе работодателю;

заключить добровольное соглашение спорящих сторон, сформированное на взаимных уступках и компромиссе, основанное не только на правовых нормах, но и на нормах морали и справедливости, воспринятых сторонами.

Подводя итог сказанному, можно заметить следующее.

Во-первых, медиация применима в трудовом праве не только к трудовым спорам, но и к иным конфликтам, возникающим между работодателями и работниками, иными лицами.

Во-вторых, ТК следует изменить и дополнить соответствующими нормами с указанием на потенциал медиации и возможные особенности применения. Нужно согласиться, что является "...большим недостатком отсутствие в Трудовом кодексе РФ норм, уточняющих правила медиации применительно к трудовым спорам. Данные правила, закрепленные в основном кодифицированном акте, во-первых, играли бы информационную роль, доводя до сведения субъектов трудовых отношений идею внесудебного разрешения трудовых споров, а во-вторых, устанавливали бы особенности применения медиативных техник к таким специфическим субъектам, как работник и работодатель, чьи взаимоотношения характеризуются наличием власти и подчинения" [[20]](#Par111).

Причем указанный автор обоснованно предлагает использовать медиацию по трудовым спорам, рассматриваемым не только в государственных судах, но и в комиссиях по трудовым спорам, в третейских судах, сократив соответственно и сроки медиации по трудовым спорам, сохранив право работника на обращение в суд.

В-третьих, пора совершенствовать и действующий Закон о медиации [[1]](#Par92). В Законе о медиации (ст. 1) следует заменить слова "...настоящий Закон регулирует отношения, связанные с применением медиации в целях урегулирования споров, ...возникающих из трудовых... правоотношений..." на слова "споров, возникающих из правоотношений, регулируемых Трудовым кодексом Республики Беларусь", потому что ТК [[2]](#Par93) регулирует трудовые отношения, основанные на трудовом договоре, а также отношения, связанные:

1) с профессиональной подготовкой работников на производстве;

2) деятельностью профсоюзов и объединений нанимателей;

3) ведением коллективных переговоров;

4) взаимоотношениями между работниками (их представителями) и нанимателями;

5) обеспечением занятости;

6) контролем и надзором за соблюдением законодательства о труде;

7) государственным социальным страхованием;

8) рассмотрением трудовых споров (ч. 1 ст. 4 ТК).

Даже недетальный анализ приведенных правовых норм и точек зрения показывает необходимость дальнейшего исследования правовых проблем и совершенствования их правового регулирования.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ:

1. О медиации: Закон Республики Беларусь, 12 июля 2013 г., N 58-З // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь, 23.07.2013, 2/2056.

2. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 N 296-З // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь", 29.10.1999, N 80, 2/70.

3. О федеральной целевой программе "Развитие судебной системы России на 2007 - 2012 годы": постановление Правительства РФ, 21 сент. 2006 г., N 583 (в ред. от 01.11.2012) // Собрание законодательства РФ, 09.10.2006, N 41, ст. 4248.

4. Забрамная, Е.Ю. К вопросу о применимости медиации по трудовым спорам // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ) / под ред. К.Н.Гусова. - М.: Проспект, 2011. - С. 400.

5. См., например, Колядко, И.Н. Трудовой кодекс и процессуальные средства защиты / И.Н.Колядко // ИБ "КонсультантПлюс: Комментарии Законодательства Белорусский Выпуск" [Электронный ресурс] / ООО "ЮрСпектр". - Минск, 2011; Томашевский, К.Л. Трудовые споры: практ. пособие / К.Л.Томашевский [и др.]. - Минск: Промкомплекс, 2011. - С. 14 - 15; Загайнова, С.К., Малюшин, К.А. Медиация в гражданском процессе: опыт Финляндии и России // Арбитражный и гражданский процесс. - 2013. - N 8. - С. 40 - 46; Мотина, Е.В. Медиация (примирение) в трудовом праве: сравнительно-правовой аспект // ИБ "КонсультантПлюс: Комментарии Законодательства Белорусский Выпуск" [Электронный ресурс] / ООО "ЮрСпектр". - Минск, 2010; Важенкова, Т.Н. Примирительные процедуры в индивидуальных трудовых спорах // Промышленно-торговое право. - 2011. - N 4; Штейнер, А.И. Посредничество как перспективный способ разрешения трудовых споров // ИБ КонсультантПлюс: Комментарии Законодательства Белорусский Выпуск" [Электронный ресурс] / ООО "ЮрСпектр". - Минск, 2010.

6. См., например, Головина, С.Ю. Проблемы применения медиации при разрешении трудовых споров // Российский юридический журнал. - 2013. - N 6. - С. 119 - 126; Сойфер, В.Г. Примеры инновационных решений в трудовом праве // Законодательство и экономика. - 2012. - N 3. - С. 5 - 11; Калашникова, С.И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции. - М., 2011. - С. 194.

7. Мотина, Е.В. Медиация (примирение) в трудовом праве: сравнительно-правовой аспект // ИБ "КонсультантПлюс: Комментарии Законодательства Белорусский Выпуск" [Электронный ресурс] / ООО "ЮрСпектр". - Минск, 2010.

8. Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики: монография / Е.С.Батусова, И.Я.Белицкая, Э.Н.Бондаренко [и др.]; отв. ред. Ю.П.Орловский. - М.: Юстицинформ, 2012. - 240 с.

9. Обзор судебной практики Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Беларусь: по материалам обзора кассационно-надзорной практики Верховного Суда Республики Беларусь по гражданским делам за 2011 год // Судовы веснiк. - N 2. - 2012.

10. О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь: Закон Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь, 24.01.2014, 2/2129.

11. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (в ред. от 02.04.2014, с изм. от 04.06.2014) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.04.2014) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.

12. Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2013): Федеральный закон от 27.07.2010 N 193-ФЗ (в ред. от 23.07.2013) // "Собрание законодательства РФ", 02.08.2010, N 31, ст. 4162.

13. Гавриленко, В.Г. Капитал. Энциклопедический словарь // Право и экономика, 2009.

14. Мюллер, В.К. Англо-русский словарь / В.К.Мюллер. - М.: Издательский дом Диалог, 1999. - 895 с.

15. Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2013): Федеральный закон от 27.07.2010 N 193-ФЗ (в ред. от 23.07.2013) // "Собрание законодательства РФ", 02.08.2010, N 31, ст. 4162.

16. Загайнова, С.К., Малюшин, К.А. Медиация в гражданском процессе: опыт Финляндии и России // Арбитражный и гражданский процесс. - 2013. - N 8. - С. 40 - 46.

17. Сойфер, В.Г. Примеры инновационных решений в трудовом праве // Законодательство и экономика. - 2012. - N 3. - С. 5 - 11.

18. Калашникова, С.И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции. - М., 2011. - С. 194.

19. Бельская, И.А. Комментарий к Правилам проведения медиации, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28.12.2013 N 1150 // ИБ "КонсультантПлюс: Комментарии Законодательства Белорусский Выпуск" [Электронный ресурс] / ООО "ЮрСпектр". - Минск, 2014.

20. Головина, С.Ю. Проблемы применения медиации при разрешении трудовых споров // Российский юридический журнал. - 2013. - N 6. - С. 119 - 126.