

СУДЕБНЫЙ ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ СТРАН СОЮЗНОГО ГОСУДАРСТВА

Чалей Наталья Анатольевна

Могилевский государственный университет имени А. А. Кулешова
(г. Могилев, Беларусь)

В статье проведено исследование индивидуального трудового спора с правовой точки зрения, изучены методы разрешения и процессуальные формы разрешения таких споров в странах Союзного государства, отмечены особенности, выявлены проблемные аспекты правоприменения механизма разрешения индивидуального трудового спора с участием комиссии по трудовым спорам; предложены новые подходы к комплексному усовершенствованию законодательных норм, регулирующих механизмы разрешения индивидуальных трудовых споров.

В современных условиях особую значимость приобретает своевременное и объективное разрешение трудовых споров. Надлежащее правовое обеспечение защиты трудовых прав и законных интересов работников и нанимателей способствует повышению эффективности наемного труда и развитию национальной экономики.

Понятие индивидуального трудового спора в Беларуси и России по многим позициям совпадают. Об этом свидетельствуют ст. 233 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) и ст. 382 ТК Российской Федерации. Вместе с тем правоприменительная практика решения индивидуальных трудовых споров свидетельствует о неоднозначности механизмов разрешения трудовых споров и возникающих проблемных вопросов в процессе их реализации, что актуализирует тему исследования.

Одним из характерных признаков является основание спора, представляющее собой разногласие, специфическим предметом которого являются интересы сторон: 1) по устранению препятствий к реализации права (восстановление на работе незаконно уволенного работника); 2) по восстановлению прежнего правового положения путем полного или частичного возмещения утраченных благ (например, в случае незаконного удержания заработной платы, взыскания материального ущерба с работника); 3) об установлении новых условий труда в случае, если наниматель их обязан установить [1].

Из изложенного следует, что в основе индивидуального трудового спора лежат разногласия, которые: 1) не удалось урегулировать; 2) касаются вопроса применения трудового законодательства, нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов, трудовых договоров; 3) которые возникли между нанимателем, с одной стороны, и работником, уволенным работником, лицом, которому отказано в заключении трудового договора, – с другой; 4) о которых заявлено в орган по разрешению индивидуальных трудовых споров (суд, комиссия по трудовым спорам).

Как в Беларуси, так и в России органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются комиссии по трудовым спорам (КТС) и суды (ст. 233 ТК и ст. 382 ТК Российской Федерации). Названные органы являются основными органами, в непосредственные функции которых входит рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров.

Исходя из ст. 235 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) нельзя утверждать, что КТС рассматривается как обязательный первичный орган, который должен быть образован у любого нанимателя. Более того, из содержания указанной статьи невозможно точно определить порядок образования КТС: по соглашению нанимателя и

профсоюза либо по инициативе одной из сторон. Эти вопросы остались за рамками правового регулирования. В то же время согласно ст. 384 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК Российской Федерации) КТС образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) [2].

Сравнивая нормы трудового законодательства, можно отметить демократичность подходов в Российской Федерации, так как КТС могут создаваться в любых организациях и даже у индивидуальных предпринимателей. В Беларуси фактически во многих организациях невозможно создать КТС, поскольку для занятия предпринимательской деятельностью в качестве индивидуального предпринимателя гражданин вправе привлекать не более трех физических лиц по трудовым и (или) гражданско-правовым договорам. Такое количество работников не дает возможности по законодательству Беларуси создавать КТС. Для сравнения отметим, что в Российской Федерации КТС не образуется только в случае, если работодателем является физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, или религиозная организация (ст. 384 ТК Российской Федерации).

При этом стоит отметить, что Законодательством России не установлен срок, на который создается КТС (определенный, неопределенный, для рассмотрения одного спора). В связи с этим при увольнении работника, являющегося членом КТС, принцип паритетности нарушается. Это дает возможность избрать или назначить от работодателя или работников нового представителя в состав КТС. ТК Беларуси устанавливает срок полномочий КТС в один год, и, как правило, комиссия работает в таком составе этот установленный срок [3, ч. 1 ст. 235].

Законодательство России не устанавливает требований к составу КТС и порядку его избрания. Председатель КТС, его заместитель, секретарь избираются членами КТС. Они могут быть представителями работодателя или представителями работников. Законодательство Беларуси регулирует эти вопросы таким образом, чтобы обеспечить равное процессуальное участие в разрешении спора. Таким образом, белорусское законодательство дает понять, что не могут быть постоянно назначены или избраны председатель и секретарь КТС.

Однако представляется, что существующий порядок рассмотрения спора в комиссии по трудовым спорам утратил присущее ему в советский период времени обязательное требование о принятии решения

только по согласованию сторон, решение которого не носит окончательного характера и может быть оспорено стороной спора в суде. Более правильным в данном случае было бы формирование комиссии из представителей работодателей как корпорации, что позволило бы членам комиссии со стороны работодателей действовать свободнее и объективнее в разрешении спора. Привязка формирования комиссии к организации, в которой работает работник, сковывает работу комиссии, поскольку представители конкретного работодателя, как правило, занимают позицию однозначной поддержки стороны работодателя.

В качестве перспективного способа разрешения индивидуальных трудовых споров может быть предложена альтернативная форма – процедуры медиации с участием третьей нейтральной, беспристрастной, не заинтересованной в данном конфликте стороны – медиатора, которая помогает восстановить, а затем и укрепить прямые связи между конфликтующими сторонами с целью выработки определенного соглашения по спору. Только в этом случае можно исключить возможность влияния стороны спора на основании властной позиции, т.к. все участники разрешения спора лишены преимущества, основанного на законе.

Таким образом, можно сделать вывод, что действующее законодательство в сфере регулирования трудовых споров имеет как сильные, так и слабые стороны. Применяемые формы разрешения индивидуальных трудовых споров – государственные, негосударственные и смешанные – имеют свои недостатки и преимущества. Многообразие видов трудовых споров и многовариативность способов их разрешения, важность проблемных вопросов процессуальных особенностей рассмотрения и разрешения дел, возникающих из трудовых отношений, регламентация разрешения этих вопросов требуют дальнейшего научного развития и совершенствования законодательных норм, регламентирующих механизмы разрешения индивидуальных трудовых споров.

Список использованных источников

1. Кривой, В. И. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь для профессионалов в 40 выпусках. Выпуск 20. Глава 17. Разрешение индивидуальных трудовых споров (статьи 233–251) [Электронный ресурс] / В. И. Кривой // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.
2. Мищенко, М. С. Индивидуальные трудовые споры: сходство и отличие белорусского и российского законодательства [Электронный ресурс] / М. С. Мищенко // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

3. Трудовой Кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296–З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 30 декабря 2022 г., № 232–З // ЭТА-ЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.