

УДК: 349.2(476)

Т.И. Чугунова

*ст. преподаватель каф. гражданско-правовых дисциплин
Брестского государственного университета имени А.С. Пушкина
e-mail: tatsiana.ch@tut.by*

РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Рассматриваются правовые подходы белорусских ученых к определению индивидуального трудового спора. Анализируются отдельные положения Закона Республики Беларусь «О медиации» и Закона Республики Беларусь «О третейских судах» и их соотношение с Трудовым кодексом Республики Беларусь, регламентирующим рассмотрение индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам, судами общей юрисдикции и органами примирения, посредничества и арбитража. Делается вывод о необходимости разработки в Республике Беларусь единой концепции разрешения индивидуальных трудовых споров и приведении в соответствие с ней актов законодательства.

Введение

Ст. 41 Конституции Республики Беларусь гарантирует гражданам Республики Беларусь право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека [1]. Основной правовой формой его реализации является трудовой договор. В процессе трудовой деятельности между работником и нанимателем нередко возникают индивидуальные трудовые споры (далее – ИТС).

Гл. 17 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) относит разрешение ИТС к компетенции комиссий по трудовым спорам (далее – КТС) и судов. Кроме того, согласно ст. 251 ТК для рассмотрения споров наниматели по соглашению с профсоюзами могут создавать органы примирения, посредничества и арбитража [2].

Закон Республики Беларусь от 12 июля 2013 г. № 58-З «О медиации» (далее – Закон о медиации) и Закон Республики Беларусь от 18 июля 2011 г. № 301-З «О третейских судах» (далее – Закон о третейских судах) предоставили сторонам трудового договора новые возможности по урегулированию ИТС.

Суды общей юрисдикции ежегодно рассматривают достаточно большое количество дел, вытекающих из трудовых и связанных с ними отношений. Например, в 2014 г. таких дел было рассмотрено 7 919 (удовлетворено 6 542 иска), в 2015 г. – 9 788 (удовлетворено 8 177 исков), в 2016 г. – 9 646 (удовлетворено 7 988 исков) [3]. Эти данные свидетельствуют о том, что в Республике Беларусь судебная форма защиты трудовых прав является основной. В связи с этим можно согласиться с В.С. Каменковым, что судебная практика, даже при высоком проценте удовлетворения исков по ИТС, не может предупредить их возникновения и снизить их количество [4]. К помощи иных органов (КТС, третейских судов, органов примирения) и лиц (медиаторов) стороны ИТС прибегают значительно реже.

Цель статьи – проанализировать отдельные проблемы правового регулирования разрешения ИТС, препятствующие более широкому использованию для их урегулирования форм альтернативных обращений в суды общей юрисдикции.

Трудовой кодекс Республики Беларусь не содержит дефиниции индивидуальных трудовых споров и их классификации по предмету спора. В юридической литературе неоднократно высказывались мнения о том, что отсутствие в законодательстве легального определения и классификации ИТС значительно снижает эффективность применения нормативных правовых актов. Ученые инициировали внесение дополнений в ТК с целью ликвидации этого пробела. Так, Н.С. Пилипенко полагает необходимым закрепить в ТК определение ИТС как «действия субъектов трудового права (нанимателя

и работника), направленные на урегулирование спорного трудового правоотношения (разногласия), складывающегося при возникновении правонарушений в процессе применения норм трудового законодательства или в связи с установлением новых и изменением существующих условий труда путем обращения в уполномоченный юрисдикционный орган» [5]. О.С. Курылева считает, что индивидуальный трудовой спор – это «разногласия сторон индивидуальных трудовых и тесно связанных с ними отношений (нанимателя и работника либо кандидата на рабочее место, либо лица, проходящего обучение) по поводу применения нормативных и индивидуальных источников регулирования трудовых и тесно связанных с ними отношений (спор о праве), а также по поводу установления условий труда в индивидуальном порядке (спор об интересах), которые разрешаются на основе принципов социального партнерства усилиями спорящих сторон, примирительно-посредническими, арбитражными, судебными и иными органами в соответствии с их компетенцией» [6, с. 257]. Как мы видим, автор не только дает определение ИТС, но и классифицирует их на «споры о праве» и «споры об интересе».

Другие белорусские ученые придерживаются традиции деления ИТС на неисковые (об интересе) и исковые (о праве). Так, Е.В. Мотина относит к исковым конфликты права, касающиеся «применения или толкования норм, установленных нормативными правовыми актами и коллективными договорами», а к неисковым – конфликты интересов, возникающие «в связи с требованиями установления новых или изменения существующих условий труда» [7, с. 143]. Таким образом, в юридической литературе не сформировалось единого мнения по вопросу определения индивидуального трудового спора, которое могло бы быть взято за основу при внесении дополнений в Трудовой кодекс. В связи с этим, по нашему мнению, научная дискуссия в этом направлении будет продолжаться и дальше ввиду ее актуальности.

Согласно ст. 11 ТК ИТС по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами [2]. Подведомственность трудовых споров судам общей юрисдикции определена в ст. 241 ТК. Для работников, не являющихся членами профсоюза, установлена альтернативная подведомственность, т.е. они по своему выбору могут обратиться в КТС или в суд. Для работников – членов профсоюза определена условная подведомственность, т.е. КТС для них – обязательный первичный орган по рассмотрению спора. При несогласии же с ее решением стороны вправе направить иск в суд. Работник, не являющийся членом профсоюза, по своему желанию определяет, обратиться ли ему в КТС или в суд. Исключение составляют трудовые споры, которые рассматриваются только судами (исключительная подведомственность) – ч. 2 ст. 241 ТК. Стоит, однако, обратить внимание на неравенство в рассмотрении ИТС в КТС работников – не членов профсоюза и работников – членов профсоюза: первые могут самостоятельно выбрать орган для обращения (КТС или суд), вторые же необоснованно лишены такой возможности.

В настоящее время наметилась очевидная тенденция: все меньше нанимателей создают у себя комиссии по трудовым спорам. Работники, в свою очередь, также имеют невысокую степень заинтересованности в наличии КТС и доверия к ней. Полагаем, что одна из причин этого – несовершенство правового регулирования создания и деятельности КТС и неполное его соответствие современным потребностям и ожиданиям участников трудовых правоотношений. Мы согласны, что у работников независимо от членства в профсоюзе должна быть свобода выбора. Единственное, что может и должно мотивировать их на обращение в КТС – это авторитет, приобретенный этим органом.

Таким образом, в КТС и судах могут разрешаться только споры о праве (исковые). Споры об интересе к их компетенции не относятся.

Вместе с тем в ТК закреплены способы защиты не только субъективных прав, но и законных интересов работников. Так, ст. 251 ТК предоставляет нанимателю право

по соглашению с профсоюзами создавать органы примирения, посредничества и арбитража для урегулирования ИТС. Порядок создания и работы этих органов названная норма не определяет, а относит к компетенции сторон. При этом не должно ограничиваться право работника на судебную защиту [2]. В связи с этим Е.В. Мотина считает, что «если спор определяется как конфликт интересов, то порядок его разрешения основывается на примирительных процедурах», а «если же предмет спора состоит из разногласий по поводу соблюдения законодательства, то порядок разрешения спора – судебный» [7, с. 143]. О.С. Курьлева к подведомственности названных в ст. 251 ТК органов в силу системного толкования статей 233, 236, 241 и 377 ТК относит споры между работником и нанимателем по вопросам индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений, т.е. когда наниматель вправе, но не обязан предоставить, установить или изменить работнику условия труда [6, с. 258]. Однако ст. 251 ТК на практике не работает, и сторонами не используются закрепленные в ней возможности. Это обусловлено, по нашему мнению, несовершенством правового регулирования. На это также неоднократно обращали внимание ученые и вносили предложения по его устранению. Так, например, Т.Н. Важенкова предлагает ст. 233 ТК дополнить: «3) органы примирения, посредничества и арбитража». По ее мнению, «в статье необходимо установить порядок создания и функционирования органов примирения, посредничества и арбитража, а также определить перечень ИТС, которые могут быть разрешены в порядке примирительной процедуры» [8, с. 33].

Хотелось бы обратить внимание и на то, что Международная организация труда в Рекомендации № 92 «О добровольном примирении и арбитраже» ориентирует государства на создание органов по добровольному примирению с целью предупреждения и разрешения трудовых споров. При этом особо подчеркивается, что процедура должна быть оперативной, бесплатной и добровольной [9].

Закон о медиации впервые определил правовые основы для использования такого способа разрешения ИТС, как медиация. В ст. 2 названного Закона указано, что медиация применяется в целях урегулирования споров, которые возникают из гражданских, трудовых и семейных правоотношений, если иное не предусмотрено законодательными актами или не вытекает из существа соответствующих отношений [10]. Медиацию принято считать перспективным механизмом, который способен снизить нагрузку на суды и сделать процедуру урегулирования конфликта более комфортной для сторон. В Беларуси уже имеется практика ее применения: пилотные проекты в суде Минского района Минской области свидетельствуют о том, что трудовые споры имеют высокий уровень медиабельности (средний показатель ее успешности – 78 %) [11]. Медиация, безусловно, имеет преимущества перед судебным разбирательством. Она может помочь в решении не только споров о праве и споров об интересе, но и любого конфликта между нанимателем и работником. В процедуре медиации стороны не связаны, как в судопроизводстве, с предметом, содержанием и основанием иска. Они могут обсуждать, изменять условия будущего соглашения с учетом своих интересов и потребностей.

В компетенцию суда общей юрисдикции входит разрешение ИТС с правовой позиции. Очевидно, что судебное постановление по трудовому спору далеко не всегда разрешит сам конфликт. Ведь содержание конфликта зачастую составляют интересы сторон, не совпадающие с правовыми позициями. Следовательно, эффективность урегулирования спора будет зависеть от того, учтены ли интересы и потребности сторон, а не только от того, обоснована позиция нормами права или нет. Эта точка зрения находит отражение и в юридической литературе. Например, Л.В. Зайцева считает: «Мотивацией обращения к медиации по трудовому спору может стать, в числе прочего, небезупречность правовых позиций каждой стороны. А потому решение суда для сторон неочевидно, и возможные негативные последствия судебного решения делают переговоры

ный процесс актуальным и востребованным». Анализируя условия, при наличии которых у сторон возникает мотивация обратиться к медиации, Л.В. Зайцева утверждает: «Стороны должны находиться в состоянии существенной взаимозависимости. Но относительно индивидуальных трудовых споров здесь существует проблема. Медиация малоэффективна при сильном фактическом (материальном, организационном) неравенстве сторон. В ней может быть не заинтересован работник, который в своем конфликте с работодателем уже дошел до суда и на сохранение нормальных межличностных отношений уже не надеется. Кроме того, для работника судебное разбирательство бесплатно, и, если он не видит перспектив сохранения трудовых отношений, медиация может показаться способом затягивания разрешения проблемы» [13, с. 38].

Однако широкого распространения в Республике Беларусь медиация по ИТС пока не получила. Причины кроются, по нашему мнению, в несогласованности действующего трудового законодательства и законодательства о медиации. В частности, ст. 241 ТК освобождает работников при рассмотрении индивидуальных трудовых споров от уплаты судебных расходов. В то же время согласно ст. 17 Закона о медиации медиатор имеет право на получение вознаграждения, размер которого устанавливается по соглашению со сторонами. Расходы на выплату вознаграждения распределяются между сторонами в равном объеме, если их соглашением не определен иной порядок. Это означает, что работник, являясь более незащищенной стороной трудового правоотношения, должен будет заплатить столько же, сколько и наниматель. На наш взгляд, прежде всего поэтому судебная форма защиты для работника является более предпочтительной. Возложение же обязанности в полном размере выплачивать вознаграждение медиатору на нанимателя может сделать процедуру медиации неприемлемой для него. Без решения этой проблемы вряд ли стоит рассчитывать на значительный рост количества трудовых споров, урегулированных с участием медиатора.

Закон о третейских судах к компетенции третейских судов относит любые споры, возникающие между сторонами, заключившими третейское соглашение, за исключением споров, указанных в ст. 19 названного Закона. Таким образом, предметом третейского разбирательства могут быть и ИТС. Третейское разбирательство, безусловно, имеет свои преимущества. Так, согласно ст. 5 Закона о третейских судах, одним из его принципов является конфиденциальность, т.е. участники не вправе без согласия сторон разглашать ставшие им известными сведения [13]. В этом могут быть заинтересованы стороны ИТС, зачастую не желающие придавать огласке существующие между ними разногласия. По итогам разбирательства третейский суд выносит обязательное для сторон мотивированное решение, вступающее в силу в день его принятия [13, ст. 5, 36]. Решение, не исполненное добровольно в установленный срок, подлежит принудительному исполнению на основе выданного судом исполнительного документа [13, ст. 50]. Это дает работнику уверенность в том, что решение нанимателем будет исполнено. Вместе с тем в соответствии со ст. 5 Закона о третейских судах за свою деятельность по разрешению спора третейские судьи имеют право получить вознаграждение, т.е. деятельность третейских судей является возмездной [13]. Таким образом, как и в случае с медиацией, встает вопрос о том, на кого и в каком размере лягут расходы, связанные с обращением в третейский суд. Поэтому обращение в суд общей юрисдикции для работника более выгодно.

Заключение

Эффективное разрешение индивидуальных трудовых споров является важнейшей гарантией обеспечения стабильности трудовых отношений и соблюдения прав и интересов их участников.

Отсутствие закрепления в Трудовом кодексе Республики Беларусь легального определения индивидуального трудового спора является препятствием к созданию четкого правового механизма их рассмотрения.

Нормативные правовые акты в сфере разрешения индивидуальных трудовых споров разрабатывались и принимались в разное время, поэтому их отдельные нормы не в полной мере соответствуют требованиям сегодняшнего дня (например, о разрешении ИТС комиссиями по трудовым спорам) или же не учитывают особенностей этого вида правовых споров. В связи с этим формы урегулирования трудовых конфликтов, альтернативные судебной, не имеют широкого распространения в практике.

Таким образом, считаем необходимым внести в Трудовой кодекс Республики Беларусь нормы, регулирующие:

1) подведомственность, компетенцию и порядок деятельности органов примирения, посредничества и арбитража, создаваемых в соответствии со ст. 251 ТК;

2) особенности медиации и третейского разбирательства по индивидуальным трудовым спорам.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Республики Беларусь 1994 года : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г. – Минск : Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2014. – 62 с.

2. 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 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

3. Краткие статистические данные о деятельности судов общей юрисдикции по осуществлению правосудия за 2016 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://court.gov.by/justice_RB/statistics/. – Дата доступа: 15.05.2017.

4. Каменков, В. С. Возможность медиации по индивидуальным трудовым спорам [Электронный ресурс] / В. С. Каменков // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

5. Пилипенко, Н. С. Теоретико-правовые подходы к исследованию понятия «индивидуальный трудовой спор» [Электронный ресурс] / Н. С. Пилипенко // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

6. Курылева, О. С. Применение примирительных процедур в процессе рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в Республике Беларусь / О. С. Курылева // Современные тенденции кодификации законодательства (10 лет ГК, ХПК, ТК Республики Беларусь) : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 6 нояб. 2009 г. / редкол.: Т. А. Белова [и др.]. – Минск : Белпринт, 2009. – С. 257–268.

7. Мотина, Е. В. Применение примирительных процедур при разрешении трудовых споров за рубежом / Е. В. Мотина // Право.by. – 2010. – № 1. – С. 142–148.

8. Важенкова, Т. Н. Примирительные процедуры в индивидуальных трудовых спорах / Т. Н. Важенкова // Промышленно-торговое право. – 2001. – № 4 – С. 32–33.

9. Рекомендация МОТ от 29 июня 1951 года № 92 «О добровольном примирении и арбитраже» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.pravo.ru/document/view/16658106/14111326/>. – Дата доступа: 10.05.2017.

10. О медиации [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 12 июля 2013 г., № 58-З // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

11. Чем запомнился 2015 год для медиации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.jurcatalog.by/news/47631/chem-zapomnilsya-2015-god-dlya-mediacii/>. – Дата доступа: 10.05.2017.

12. Зайцева, Л. В. Медиативные технологии в трудовых и непосредственно связанных с ними отношениях / Л. В. Зайцева // Трудовое право в России и за рубежом. – 2012. – № 1. – С. 36–39.

13. О третейских судах [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 18 июля 2011 г., № 301-З // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

Рукапіс паступіў у рэдакцыю 31.05.2017

Chugunova T.I. Arrangement of Individual Labor Disputes in the Republic of Belarus: Problems of Legal Regulation

The article is devoted to the problem of legal regulation of the arrangement of individual labor disputes. Belarusian scientists' legal approaches to the definition of an individual labor dispute are considered. Some provisions of the law of the Republic of Belarus «About Mediation» and the law of the Republic of Belarus «About Arbitration Courts» and their relationship with the Labor Code of the Republic of Belarus regulating the consideration of individual labor disputes by labor commissions, courts of general jurisdiction and services of reconciliation, mediation and arbitration, are analyzed. It is concluded that it is necessary to develop a unified concept for the arrangement of individual labor disputes in the Republic of Belarus and to bring pieces of legislation in line with it.