

Петоченко, Т.М. Перспективы расширения применения примирительных процедур при разрешении трудовых споров в Республике Беларусь / Т.М. Петоченко // Право в современном белорусском обществе: Сборник научных трудов. Выпуск 6. – Минск: Право и экономика, 2011. – С. 430-436.

## ПЕРСПЕКТИВЫ РАСШИРЕНИЯ ПРИМЕНЕНИЯ ПРИМИРИТЕЛЬНЫХ ПРОЦЕДУР ПРИ РАЗРЕШЕНИИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

В статье рассматриваются особенности использования примирительных процедур при разрешении трудовых споров. Автором вносятся предложения по совершенствованию трудового законодательства Республики Беларусь в целях расширения применения примирительных процедур при разрешении индивидуальных трудовых споров.

In the article some peculiarities of using preliminary procedures with adjustment labour arguments are examined. Author makes a suggestion offer sentence on improvement of the labour law of the Republic of Belarus from object expansion using preliminary procedures with adjustment individual labour arguments are examined.

Изменение роли государства в регулировании трудовых и связанных с ними отношений, развитие социального партнерства, накопленный правоприменительный опыт требуют изменения научных подходов к проблеме правового регулирования процесса разрешения трудовых споров. Это объясняет необходимость исследования теоретических проблем, связанных с влиянием права на поведение сторон коллективных и индивидуальных трудовых отношений при возникновении разногласий, посредством выработки единых концептуальных подходов к рассмотрению и разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров на основе примирительных процедур.

Поскольку в Республике Беларусь альтернативное разрешение споров детально законодательно не регламентировано, а становление и развитие примирительных процедур сдерживается малочисленностью или полным отсутствием нормативной базы, предлагаем основные усилия направить на устранение пробелов и противоречий в действующем трудовом законодательстве в части регулирования порядка применения примирительных процедур при рассмотрении и разрешении трудовых споров.

Для выявления признаков примирительных процедур при разрешении трудовых споров необходимо затронуть отдельные вопросы общей характеристики коллективного и индивидуального трудовых споров (в том числе, понятие, виды, предмет, момент (день) начала спора), так как их особенности и определяют специфику примирительных процедур.

Для изучения примирительных способов рассмотрения трудовых споров принципиальным является определение критериев классификации и видов трудовых споров, так как от этого зависит порядок их разрешения. Общепринятой является классификация споров по субъектному составу спора (индивидуальные и коллективные) и по предмету спора (споры о праве и споры об интересах).

Впервые И. С. Войтинский разделил трудовые споры на охраняемые правом (споры о праве) и споры, не охраняемые правом (споры об интересах). При этом он указывал, что примирительно-третейское разбирательство может быть применено ко всякому трудовому спору, а судебное лишь к спорам, охраняемым правом [1].

В зарубежной литературе дискутируется вопрос о правомерности применения примирительных процедур при разрешении споров о праве, предполагающих подключение третьей нейтральной стороны либо самостоятельное достижение соглашения. Указанные процедуры чаще применяются к спорам об интересах, однако, к ним прибегают и при возникновении споров о праве, в качестве самостоятельного механизма, или как к части процедур судебного или арбитражного рассмотрения [2, с. 147; 3, с. 32; 4, с. 18-19; 5, с. 105; 6, с. 66-67].

В ТК Республики Беларусь (далее – ТК) споры об интересах (об установлении условий труда) упоминаются лишь применительно к коллективным трудовым спорам. Однако практика свидетельствует о том, что аналогичные споры возникают и в процессе трудовых отношений. В частности, к подведомственности органов примирения, посредничества и арбитража относятся споры между работником и нанимателем по вопросам индивидуально-договорного регулирования, то есть когда наниматель вправе, но не обязан предоставить, установить или изменить работнику условия труда (споры об интересах) [7, с. 682].

В мировой практике цивилизованного разрешения споров дополнительно выделяют такие виды альтернативного разрешения трудовых споров как: примирение (*conciliation*), которое отличается от посредничества тем, что независимое третье лицо может само разрабатывать условия урегулирования спора между спорящими сторонами, которые не обязаны принимать рекомендации, но должны добросовестно рассмотреть эти предложения [8, с. 43-44]; переговоры (*negotiation*) – урегулирование спора непосредственно сторонами без участия иных лиц; др.

Переговоры обычно исследуются в двух аспектах: как самостоятельное средство урегулирования споров и как неотъемлемый элемент любой альтернативной внесудебной процедуры. Отличие состоит в том, что в первом случае переговоры ведутся непосредственно сторонами (их представителями), во втором – обязательно с участием третьего независимого лица, именуемого арбитром (посредником).

В законодательстве Республики Беларусь при рассмотрении индивидуальных трудовых споров переговорный процесс вообще не

упоминается. Поэтому практический интерес представляют предложения ученых-трудовиков, направленные на закрепление в законодательстве порядка проведения переговоров между нанимателем и работником при возникновении разногласий, в частности: направление разногласий работником нанимателю в письменной форме; обязанность нанимателя в письменной форме направить работнику ответ по заявленным разногласиям (требованиям по спору о праве, предложения по спору об интересах); установление срока, в течение которого наниматель обязан направить работнику ответ по заявленным разногласиям; установление ответственности нанимателя в случае нарушения этой обязанности; определение дня начала индивидуального трудового спора; прерывание срока для обращения в КТС, суд на период проведения непосредственных переговоров сторон, примирительных процедур, так как их использование не должно ограничивать право на судебную защиту (ч. 2 ст. 251 ТК) [9, с. 265].

В соответствии с трудовым законодательством Республики Беларусь любому коллективному трудовому спору должны предшествовать коллективные переговоры (ч. 1 ст. 379 ТК), но как таковой стадией коллективного трудового спора они не являются.

В качестве первой стадии коллективного трудового спора в теории трудового права называется стадия возбуждения коллективного трудового спора [10, с. 110]. В некоторых научных источниках происходит смешение двух понятий «возбуждение трудового спора» и «момент начала трудового спора», то есть спор считается начатым в тот день, когда наниматель получил упомянутые требования [10, с. 96, 111].

Можно согласиться с точкой зрения, высказанной в Методических рекомендациях о порядке разрешения коллективных трудовых споров (утверждены Постановлением Президиума Республиканского трудового арбитража от 22 декабря 2008 г. № 2-5), согласно которой разногласия между сторонами перестают в спор лишь при одновременном наличии следующих условий:

- стороны не достигли соглашения по заключению, изменению или дополнению коллективного договора в процессе коллективных переговоров по истечении одного месяца (или иного срока, определяемого сторонами) с начала ведения коллективных переговоров;

- работниками было проведено собрание (конференция), на котором большинством голосов присутствующих работников утверждены требования нанимателю;

- наниматель отказался удовлетворить выдвинутые требования (полностью или частично) (п. 8).

Таким образом, момент начала как коллективного, так и индивидуального трудового спора можно определить, как формальное выявление между сторонами разногласий, которые подлежат урегулированию первоначально при помощи примирительных процедур, направленных на мирное, без прекращения

работы, достижение согласия между работниками и нанимателем (их представителями).

В актах Международной организации труда понятие «коллективные переговоры» употребляется в широком смысле слова, включающем и коллективные трудовые споры (ст. 2 Конвенции МОТ № 154 1981 г. «О содействии коллективным переговорам») [11, с. 1937].«

Благодаря действующему трудовому законодательству, теоретическим исследованиям, правоприменительной практике, представляется возможным и целесообразным дать определение понятия «индивидуальный трудовой спор», которое следует закрепить в ТК. За основу предлагаем взять определение, предложенное О. С. Курылевой:

«Индивидуальный трудовой спор – это неурегулированные 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 и их компетенцией» [9, с. 264].

Рекомендация МОТ № 92 1951 г. «О добровольном примирении и арбитраже» основным способом разрешения трудовых споров признает механизм примирения, устанавливает принципы создания и функционирования органов примирения, особо подчеркивая добровольный характер таких процедур [12, с. 463].

Основы создания и деятельности примирительных органов, отраженные в рекомендациях МОТ нашли закрепление в ТК Республики Беларусь. Несмотря на то, что институт коллективных трудовых споров является относительно новым правовым явлением по сравнению с институтом индивидуальных трудовых споров, применение примирительных процедур получило наибольшее распространение как средство разрешения именно коллективных трудовых споров.

В теории трудового права примирительные процедуры определяются как способ разрешения коллективных трудовых споров с помощью достижения согласованного решения [13, с. 57].

В теории трудового права Республики Беларусь к примирительным процедурам относят примирительную комиссию, посредничество и трудовой арбитраж [10, с. 110]. Применение этих процедур характеризуется большой гибкостью, поэтому в различных странах можно видеть самые разнообразные сочетания примирительно-третейских процедур [14, с. 117-118].

Постановлением Президиума Республиканского трудового арбитража от 25 сентября 2003 г. № 3 утверждена примерная форма раздела коллективного договора «Порядок разрешения коллективных трудовых споров», которая была

одобрена Федерацией профсоюзов Беларуси. В ней рекомендуется в коллективном договоре определять момент возникновения коллективного трудового спора, представителей сторон (не менее 2-х человек с каждой из сторон), гарантии членам примирительной комиссии (сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата), порядок замены выбывших членов примирительной комиссии, обязанности нанимателя на период работы комиссии [15, с. 87-88].

Представляется целесообразным закрепить гарантии работникам, участвующим в разрешении трудовых споров на уровне ТК: освобождение от основной работы с сохранением прежнего заработка; сохранение прежней работы; запрет привлечения к дисциплинарной ответственности без предварительного согласия уполномочившего их представительного органа.

В трудовом законодательстве так же следует закрепить гарантии для лиц, выступающих в роли посредника или трудового арбитра. За основу при определении объема гарантий может быть взята ст. 101 ТК, которая предусматривает сохранение места работы (должности) и среднего заработка за работниками в случаях, предусмотренных ТК.

Посредничество – процесс оказания помощи лицом или органом, независимым от сторон спора, в разрешении конфликта или согласовании позиций для принятия решений. Кроме Республиканского трудового арбитража на сегодняшний день в Республике Беларусь никто не занимается формированием службы посредничества, поэтому, как правило, в роли посредников выступают трудовые арбитры. Часть 3 ст. 382 ТК допускает создание служб посредничества органами государственного управления, другими нанимателями и представительными органами работников, но до настоящего времени таких служб не появилось.

В отличие от российского белорусский законодатель предусмотрел возможность применения примирительных процедур для разрешения индивидуальных трудовых споров (ст. 251 ТК).

Поскольку порядок работы органов примирения, посредничества и арбитража законодательством не регламентирован, а одной из основных задач Республиканского трудового арбитража является методическое руководство системой примирения, посредничества и арбитража (подпункт 3.4 пункта 3 Положения о Республиканском трудовом арбитраже, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 29 июня 1999г. № 348), представляется целесообразным, чтобы Республиканский трудовой арбитраж разработал Методические рекомендации по урегулированию индивидуальных трудовых споров в соответствии со ст. 251 ТК.

Особенно актуально создание органов примирения, посредничества либо арбитража в тех организациях, где не созданы комиссии по трудовым спорам. Комиссия по трудовым спорам не может быть создана в организациях, где нет профсоюза, так как КТС в соответствии с действующим трудовым законодательством образуется из равного числа представителей профсоюза и нанимателя (ч.1 ст. 235 ТК). Однако, если нет профсоюза, то не могут быть

созданы и органы примирения. Проблема может быть разрешена только путем внесения изменений и дополнений в ст. 235 ТК и ст. 251 ТК в части возможности создания соответствующих органов при отсутствии профсоюзной организации из участников иных представительных органов работников.

В том случае, если в организации создан один из органов примирения, работник должен иметь возможность самостоятельно принять решение о том, какой орган ему избрать для разрешения индивидуального трудового спора. Действующее трудовое законодательство ограничивает право сторон трудовых отношений на обращение в КТС и суд сроками (ст. 242 ТК), пропуск которых, в этом случае, будет признаваться судом пропуском сроков без уважительных причин.

В правоприменительной практике (в 2007 г.) пять раз имело место обращение сторон индивидуальных трудовых споров в Республиканский трудовой арбитраж с просьбой зарегистрировать трудовой арбитраж, созданный по соглашению сторон для разрешения индивидуального трудового спора [16].

Только в одном случае стороны спора (работник и наниматель) согласились подписать соглашение об обязательности решения трудового арбитража (спор рассматривался в пределах срока), поэтому в большинстве случаев решение трудового арбитража для сторон не повлекло каких-либо значимых юридических последствий, то есть за нанимателем осталось право действовать по своему усмотрению.

Подводя итог, хотелось бы отметить положительные тенденции в развитии трудового права Республики Беларусь в части регламентации порядка разрешения трудовых споров на стадиях примирительной комиссии, посредничества, арбитража, однако следует согласиться с тем, что нынешняя система разрешения индивидуальных трудовых споров ограничивает возможности сторон по обращению к примирительным процедурам.

В результате проведенного научного исследования мы пришли к выводу, что для расширения применения примирительных процедур и повышения их эффективности необходимо внести следующие изменения и дополнения в трудовое законодательство Республики Беларусь в части правового регулирования порядка рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.

1. Необходимо в ТК закрепить следующие легальные дефиниции:

Дополнить ТК статьей 232-1 «Основные понятия» следующего содержания:

«Индивидуальный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между нанимателем и работником, либо кандидатом на рабочее место, либо лицом состоявшем в трудовых отношениях с нанимателем, по вопросам применения трудового законодательства, соглашений, коллективного договора, локальных нормативных правовых актов, трудового договора, а также по поводу установления условий труда в индивидуальном порядке.

Момент (день) начала индивидуального трудового спора – это день сообщения решения нанимателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работника, или не предоставление ответа в установленные законодательством сроки.

Примирительные процедуры – рассмотрение индивидуального трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, или (и) с участием посредника, или (и) в трудовом арбитраже».

2. Дополнить ТК статьей 232-2 «Предъявление и рассмотрение требований работника» следующего содержания:

«В случае возникновения разногласий между нанимателем и работником, либо кандидатом на рабочее место, либо лицом состоявшим в трудовых отношениях с нанимателем, по вопросам применения трудового законодательства, соглашений, коллективного договора, локальных нормативных правовых актов, трудового договора, а также по поводу установления условий труда в индивидуальном порядке, требования нанимателю направляются в письменной форме.

Наниматель обязан рассмотреть требования и в письменной форме не позднее чем в десятидневный срок со дня их получения уведомить о своем решении работника».

3. Комиссия по трудовым спорам и органы примирения не могут быть созданы в организации, где нет профсоюза (ч.1 ст. 235 ТК и ч.1 ст. 251 ТК).

Предлагаем часть первую статьи 235 ТК изложить в следующей редакции:

«Комиссия по трудовым спорам образуется из равного числа представителей профсоюза (иного представительного органа работников) и нанимателя сроком на один год».

Часть первую статьи 251 ТК изложить в следующей редакции:

«Наниматели по соглашению с профсоюзами (иными представительными органами работников) могут создавать органы примирения, посредничества и арбитража для урегулирования индивидуальных трудовых споров».

4. Представляется необходимым закрепить в законодательстве прерывания срока для обращения в КТС и суд на период проведения непосредственных переговоров между сторонами индивидуального трудового спора, а также проведения примирительных процедур. Предлагаем статью 242 ТК дополнить частью второй следующего содержания:

«Указанные сроки прерываются, если работник обратился в установленный срок с требованиями к нанимателю, а также на период рассмотрения индивидуального трудового спора примирительной комиссией, посредником или трудовым арбитражем. Максимальная продолжительность всех примирительных процедур в сумме не должна превышать одного календарного месяца».

Возможность обращения сторон к примирительным процедурам после пропуска сроков не может быть ограничена, однако должна рассматриваться с точки зрения целесообразности.

5. Статью 240 ТК назвать «Гарантии в связи с разрешением индивидуального трудового спора» и дополнить ее частью второй и третьей следующего содержания:

«Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении индивидуального трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка и прежней работы.

Участвующие в разрешении индивидуального трудового спора представители работников не могут привлекаться к дисциплинарной ответственности, увольняться по инициативе нанимателя без предварительного согласия уполномочившего их представительного органа».

6. Поскольку порядок создания и функционирования, компетенция органов примирения при разрешении индивидуальных трудовых споров не урегулированы, необходимо разработать нормативный правовой акт, который бы предусматривал порядок создания и функционирования системы добровольных органов примирения, посредничества и арбитража для разрешения индивидуальных трудовых споров наравне с существующей на сегодняшний день системой разрешения индивидуальных трудовых споров (КТС и суд).

До принятия соответствующего нормативного правового акта, Республиканскому трудовому арбитражу следует разработать Методические рекомендации по урегулированию индивидуальных трудовых споров в соответствии со ст. 251 ТК.

7. В целях стимулирования сторон к обращению к посреднику и улучшения качества посреднической стадии, представляется необходимым разработать нормативно-правовую базу для создания служб посредничества органами государственного управления, нанимателями (их представителями) и представительными органами работников, участники которых принимали бы участие в разрешении трудовых споров на профессиональной основе (в качестве посредников (медиаторов)), получали бы вознаграждение от спорящих сторон по заранее оговоренным размерам с учетом опыта, знаний, сложности спора.

*Список цитированных источников:*

1. Войтинский, И. С. Промышленные споры и государственный третейский суд./ И. С. Войтинский. – М.: Д. Я. Маковский, 1917. – 25 с.
2. Лютов, Н. Л. Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ./ Н.Л. Лютов. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. – 256 с.
3. Носырева, Е. И. Альтернативное разрешение споров в США/Е. А.Носырева. – М.: Городец, 2005. – 75 с.
4. Ермагамбетова, Ж. Б. Индивидуальные трудовые споры: Автореф. дис... канд. юрид. наук. – Алматы, 2004. – 29 с.
5. Система судов по трудовым спорам в Германии. Аналитический обзор зарубежного законодательства // Законодательство и экономика. – 1997. – № 9-10. – С. 104 – 111.



6. Силин, А. Трудовая юстиция: практика западных стран / А. Силин // Человек и труд. – 1998. – № 6. – С. 64 – 68.
7. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / Г. Ф. Асоскова [и др.]; под общ. ред. Г. А. Василевича. – Мн.: Регистр, 2008. – 1024 с.
8. Шихата, И. Альтернативные методы разрешения споров / И. Шихата // Российская юстиция. – 1999. – № 3. – С. 43 – 44.
9. Курылева, О. С. Применение примирительных процедур в процессе рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в Республике Беларусь // Современные тенденции кодификации законодательства (10 лет ГПК, ХПК, ТК Республики Беларусь): сборник материалов Международной научно-практической конференции, Минск, 6 ноября 2009 г. / Редкол.: Т. А. Белова [и др.] / НЦЗПИ; БГУ. – Минск: Белпринт, 2009. – С. 257-268.
10. Юркевич, Н. Г. Гл. IV. Разрешение коллективных трудовых споров (конфликтов) в издании: Смирнов Ю. П., Юркевич Н. Г. Коллективные трудовые правоотношения // Промышленно-торговое право. – 1998. – № 1-2. – С. 94-128.
11. Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда: В 2 т./ Международ. орг. труда. – Женева, 1991. – Т.2: 1957 – 1990. – 2247 с.
12. Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда: В 2 т./ Международ. орг. труда. – Женева, 1991. – Т.1: 1919 – 1956. – 1159 с.
13. Нуртдинова, А. Ф. Комментарий к законодательству о социальном партнерстве / А. Ф. Нуртдинова, Л. А. Окуньков, Э. Б. Френкель. – М.: Юристъ, 1996. – 184 с.
14. Кисилев, И. Я. Трудовые конфликты в капиталистическом обществе: социально-правовые аспекты / И. Я. Кисилев. – М.: Наука, 1978. – 240 с.
15. Черемисов, В. А. Коллективный договор: регламентация разрешения коллективного трудового спора / В. А. Черемисов // Право Беларуси. – 2003. – № 38. – С. 87-88.
16. Архив Республиканского трудового арбитража: внутренняя опись документов дел; 2007 г. Дела: № 02 – 19 – 1 Инд; № 02 – 19 – 2 ИТС; № 02 – 19 – 3 ИТС; № 02 – 19 – 4 ИТС; № 02- 19 – 5 ИТС.