

ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ: КАТЕГОРИИ ДЕЛ И КРУГ ЛИЦ, ПОДЛЕЖАЩИХ ОСВОБОЖДЕНИЮ ОТ УПЛАТЫ СУДЕБНЫХ РАСХОДОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Курылева О.С.

*доцент кафедры гражданского процесса и трудового права
юридического факультета Белорусского государственного университета,
кандидат юридических наук, доцент*

Норма ч. 4 ст. 241 ТК Республики Беларусь (далее – ТК) предусматривает, что работники освобождаются от уплаты судебных расходов при рассмотрении индивидуальных трудовых споров. Термин «работник» определен в ст. 1 ТК как лицо, состоящее в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора. При буквальном толковании данного термина указанная норма охватывает узкий круг лиц – работников. Для выяснения соответствия такого толкования смыслу закона и для правильного применения нормы необходимо обратиться к ТК, нормам Налогового кодекса (далее – НК), Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь (далее – ГПК).

Понятие «индивидуальный трудовой спор» в ТК не раскрывается. Представляется, что к спорным индивидуальным отношениям должны быть отнесены те, которые вытекают как из трудовых, так и связанных с ними отношений в соответствии со ст. 4 ТК. В частности, из отношений по занятости, связанных с отказом в приеме на работу; по профессиональной подготовке работников на производстве; из трудовых и связанных с ними отношений, основанных на членстве (участии) в производственных кооперативах, в крестьянских (фермерских) хозяйствах, об оспаривании отказа нанимателя в составлении акта о несчастном случае либо несогласии с его содержанием. Споры из указанных и других индивидуальных отношений, регулируемых ТК, после их прекращения. Полагаем, нуждается в корректировке и термин «индивидуальные трудовые споры», который сохраняет преемственность с советским периодом, но не отражает новых видов отношений в составе предмета трудового права. Более точным представляется термин «индивидуальные споры из трудовых и связанных с ними отношений». Уточнение терминологии, а также определение понятия с учетом изложенного может быть сформулировано в ст. 233 ТК.

Круг лиц, подлежащих освобождению от уплаты судебных расходов, определяется как составом предмета трудового права, так и на основе системного толкования отдельных норм ТК, ГПК, НК. Состав судебных расходов определен ст. 114 ГПК. Судебные расходы состоят из государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела. Льготы по

государственной пошлине относятся к предмету ведения НК. Остановимся на положениях НК, имеющих отношение к толкованию и применению ч. 4 ст. 241 ТК. Плательщики государственной пошлины определены в ст. 248, особенности ее исчисления и уплаты при обращении в суды – в ст. 252, а льготы по ее уплате – в ст. 257 НК (Особенная часть). Ряд положений ст. 257 (подп. 1.6.1 п. 1.6; подп. 1–1.4 п. 1.61; подп. 6.2.1 п. 6 и др.) НК имеет отношение к делам, возникающим из трудовых и связанных с ними отношений. Сопоставление этих положений и норм ТК позволяет констатировать, что круг лиц, освобожденных от уплаты госпошлины по вышеуказанным делам, а также круг органов, в которые они обращаются в соответствии с НК, шире, так как охватывает граждан, а не только работников, другие органы, кроме судов. Например, в соответствии с подп. 1.6.1 п. 1.6 ст. 257 НК от уплаты госпошлины освобождены граждане по индивидуальным трудовым спорам. С учетом норм ч. 2 п. 1, п. 2, 5, ч. 2 п. 7 ст. 3 Общей части НК полагаем, что данная льгота распространяется не только на граждан – работников, но и на граждан – нанимателей (например, физических лиц, заключивших трудовой договор с домашними работниками (ст. 308 ТК)). Более широкий круг лиц, имеющих льготы по уплате госпошлины в соответствии с НК, полагаем, должен найти отражение в главном источнике трудового права – ТК.

Обратим внимание на то, что при отсутствии в ТК легального определения индивидуального трудового спора к данному понятию и соответствующему термину, который содержится в НК, на основе толкования трудовых норм относятся индивидуальные споры не только из трудовых, но и связанных с ними отношений. Но ситуация изменится, если в ТК будет закреплено узкое определение индивидуального трудового спора как возникающего только из трудовых отношений. В этом случае наступят правовые последствия, предусмотренные п. 2 ст. 1 НК (Общая часть). В частности, при использовании терминов другой отраслевой принадлежности институты, понятия и термины других отраслей права применяются в тех значениях, в каких они используются в этих отраслях права, если иное не установлено НК. Следовательно, узкое значение термина, в случае его легального закрепления в ТК, может привести к тому, что участники трудовых и связанных с ними отношений будут лишены части льгот по госпошлине. Полагаем, что в ТК необходимо предусмотреть более широкий термин («индивидуальные споры из трудовых и связанных с ними отношений») и дополнить его содержание указанием на иных физических лиц – участников трудовых и связанных с ними отношений, чьи разногласия нуждаются в урегулировании.

Норма ч. 4 ст. 241 ТК, которая предусматривает освобождение работников от уплаты судебных расходов, применяется на практике с учетом разъяснения Пленума Верховного Суда Республики Беларусь (далее – Пленум). Пленум в п. 31 постановления от 26 марта 2002 г. № 2 разъяснил, что судам

необходимо применять ч. 4 ст. 241 ТК с учетом нормы ГПК, регулирующей распределение судебных расходов между сторонами. В частности, в п. 31 постановления предусмотрено: в силу ч. 4 ст. 241 ТК работники освобождаются от уплаты судебных расходов в доход государства независимо от результатов рассмотрения дела, «однако они не освобождаются от возмещения судебных расходов истцу (нанимателю), в пользу которого состоялось решение» (ст. 135 ГПК). Если на основе судебной нормы ч. 4 ст. 241 ТК будет дополнена словами «в доход государства», то это может иметь крайне негативные правовые последствия для работников. Буквальное толкование действующей нормы означает, что работники освобождаются от уплаты судебных расходов и в доход государства и возмещение расходов стороне, в чью пользу состоялось решение. Норма ч. 4 ст. 241 ТК является специальной относительно нормы ч. 1 ст. 135 ГПК, предусматривающей распределение судебных расходов между сторонами в зависимости от результатов рассмотрения дела. Поскольку норма ТК является специальной, то вышеуказанная норма ГПК, полагаем, не подлежит применению. Специальная норма ТК содержит дополнительную процессуальную гарантию для судебной защиты прав и законных интересов работников как более слабой стороны в трудовых правоотношениях. В случае утраты этой гарантии с работника – истца, которому в иске отказано, суд может взыскать понесенные нанимателем судебные расходы. В частности, издержки по делу, например, расходы по производству экспертизы, по оплате помощи представителя и др. При таких правовых последствиях, полагаем, право работников на судебную защиту не будет иметь надлежащих процессуальных гарантий. Разделяем по аналогичному вопросу позицию Конституционного Суда Российской Федерации (далее – КС РФ) об отказе в принятии к рассмотрению жалобы ООО «Рэд Стар Консалтинг». Организация оспаривала конституционность ст. 393 ТК РФ в той части, в какой данная статья препятствует работодателю во взыскании с работника судебных расходов в случае отказа в удовлетворении исковых требований последнего либо их частичного удовлетворения. В определении КС РФ обоснован вывод о том, что правило об освобождении работника от судебных расходов при рассмотрении трудового спора направлено на обеспечение его права на судебную защиту с целью предоставления ему равного с работодателем доступа к правосудию и не противоречит принципу равенства, закрепленному в ст. 19 (ч. 1) Конституции РФ [1]. Содержание ст. 393 ТК РФ соответствует норме ч. 4 ст. 241 ТК. Для ее правильного толкования и применения, полагаем, необходима следующая корректировка: работники, а также иные физические лица по индивидуальным спорам из трудовых и связанных с ними отношений освобождаются от уплаты судебных расходов и в доход государства, и в возмещение расходов стороне, в чью пользу состоялось решение.

Список цитированных источников:

1. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы общества с ограниченной ответственностью «Рэд Стар Консалтинг» на нарушение конституционных прав и свобод статьей 393 Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс] : определение Конституционного Суда РФ, 13 окт. 2009 г., № 1320-О-О // Консультант-Плюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2017.

УЛУЧШЕНИЕ ПРАВОВОГО ПОЛОЖЕНИЯ РАБОТНИКОВ ПОСРЕДСТВОМ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ И ПРАКТИКИ ЕГО ПРИМЕНЕНИЯ

Людвикевич О.Н.

*соискатель Национального центра законодательства
и правовых исследований Республики Беларусь*

Принятый Республикой Беларусь курс на проведение четкой государственной политики в области обеспечения дисциплины труда, повышение ответственности за нарушение дисциплины придают импульс исследованию определения сущности и эффективности дисциплинарной ответственности с учетом достижений юридической науки и практики применения законодательства о труде как в Беларуси, так и за ее пределами. В то же время усиление дисциплинарной ответственности работников должно сопровождаться обеспечением соблюдения норм о ее реализации. Ужесточение ответственности без выработки обоснованного механизма ее применения может привести к злоупотреблениям со стороны нанимателя, нарушению баланса интересов работника и нанимателя, что недопустимо в сфере социально-трудовых отношений. Таким образом, необходимость детальной разработки вопросов дисциплинарной ответственности работников, в том числе с целью улучшения их правового положения, вызвана современными реалиями.

Прежде всего следует отметить, что понятие дисциплинарной ответственности работников в науке трудового права остается дискуссионным. Этому способствует отсутствие в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК) [1] определения данной категории. Полагаем, что дисциплинарная ответственность может быть определена как последствие совершения дисциплинарного проступка, выражающееся в применении к работнику нанимателем мер дисциплинарной ответственности (мер дисциплинарного взыскания и (или) мер дисциплинарного воздействия) в порядке, предусмотренном законодательством о труде. Данное определение основывается на анализе норм ТК, достаточно лаконично, однако позволяет сформировать