

проблем/вопросов (транспорт, рабочая одежда и т.п.); обсуждение личных отношений с работодателем и коллегами; помощь в общении с органами социальной защиты; поддержание связей со специалистами по социальной работе/здравоохранения.

Таким образом, трансформация парадигмы отношения к лицам с ограниченными возможностями с медицинской на социальную нуждается в правовом оформлении. Прежде всего, требует закрепления на уровне законодательства права лиц с ограниченными возможностями на создание безбарьерной производственной среды. Кроме того, следует разработать и принять специальные законы о создании безбарьерной трудовой (производственной) среды для лиц с ограниченными возможностями, которыми должны быть урегулированы отношения по разработке, внедрению и применению мер, призванных максимально интегрировать лиц с ограниченными возможностями в трудовую сферу.

К ВОПРОСУ О ПРИМИРИТЕЛЬНОМ ПОРЯДКЕ УРЕГУЛИРОВАНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Клачкова Татьяна Вячеславовна,

старший преподаватель кафедры гражданского процесса и трудового
права Белорусского государственного университета
Aynat@mail.ru

Наличие разногласий – практически неизбежное явление между нанимателем и работником. В Республике Беларусь, как и во всем международном сообществе, отчетливо прослеживается повышение интереса к примирительным процедурам как альтернативным способам разрешения споров, в том числе индивидуальных. Для сторон индивидуального трудового спора важны эффективные и малозатратные методы урегулирования трудового конфликта. Несмотря на то, что КТС принимает решение по соглашению между представителями нанимателя и профсоюза, учитывая особенности ее функционирования, а также принципы, характеризующие альтернативные, примирительные процедуры, данный орган в полной мере нельзя отнести к примирительному. Основной целью примирительных процедур является достижение соглашения сторон, которое возможно с наименьшими затратами. Виды примирительных процедур, которые способствуют достижению этих целей необходимо развивать.

Перспективный механизм примирительного рассмотрения индивидуальных трудовых споров предусмотрен в ст. 251 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК). В Беларуси фактически от-

сутствует практика применения данной нормы. В соответствии со ст. 251 ТК наниматели по соглашению с профсоюзами могут создавать органы примирения, посредничества и арбитража для урегулирования индивидуальных трудовых споров. Учитывая взаимосвязь между индивидуальными и коллективными трудовыми спорами, ученые предлагают при совершенствовании законодательства в этой области использовать единый концептуальный подход. В комментариях к ТК высказывается позиция, что в этом случае эти органы могут быть сформированы в порядке, определенном коллективным договором, соглашениями, либо в порядке создания аналогичных органов для рассмотрения коллективных трудовых споров. Представляется весьма спорной возможность использования аналогичных органов, созданных для разрешения коллективных трудовых споров без учета специфики индивидуальных трудовых отношений. Поэтому целесообразно при совершенствовании трудового законодательства в части определения порядка создания и функционирования примирительных органов учитывать то, что в соответствии с ТК примирительные процедуры могут применяться не только для разрешения коллективных, но и индивидуальных трудовых споров.

Если в организации действует КТС и создан один или несколько органов примирения, посредничества либо арбитража, работнику необходимо предоставить право самостоятельно принимать решение о том, в какой орган ему обратиться за разрешением индивидуального трудового спора. Однако следует разъяснить работнику, что его право на обращение в КТС или суд в соответствии с действующим трудовым законодательством Республики Беларусь ограничено сроками (ч. 1 ст. 242 ТК).

К подведомственности примирительных органов могут быть отнесены споры между работником и нанимателем по вопросам индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений, например, об установлении неполного рабочего времени, о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы и т.д. В отношении указанных вопросов медиация представляется наиболее подходящим альтернативным способом разрешения споров. Данный вывод можно обосновать тем, что формирование указанных органов на предприятии для урегулирования индивидуальных трудовых споров является правом, а не обязанностью нанимателя. И если органы примирения, посредничества и арбитража не сформированы, то индивидуальные трудовые споры по вопросам установления или изменения условий труда могут быть рассмотрены при помощи медиатора. Медиация может стать альтернативой разрешения споров органами примире-

ния, посредничества, арбитража, КТС и применяться по некоторым категориям споров даже в суде. Медиация определяется как одна из современных юридических технологий, а именно технология в сфере разрешения конфликтов, которая представляет собой научно обоснованный комплекс приемов, методов и процедуры ведения переговоров под руководством посредника, позволяющий наиболее оптимальным образом организовать процесс переговоров конфликтующих сторон с целью урегулирования возникшего между ними спора во внеюрисдикционном порядке [2, с. 34].

Ученые полагают, для того чтобы медиация была востребована при разрешении индивидуальных трудовых споров, необходимо предусмотреть возможность наделения принимаемого в процедуре медиации решения юридической силой по желанию сторон. В таком случае данное решение будет обязательно для исполнения [1, с. 34].

Процедура медиации представляется более гибким способом урегулирования конфликта, и ее применение предоставит возможность мирного решения индивидуального трудового спора.

Еще одной примирительной процедурой могут стать непосредственные переговоры сторон. Судебная практика, как правило, не признает за непосредственными переговорами сторон какого-либо правового значения. Можно предположить следующее. В отсутствие законодательного регулирования, обращению стороны индивидуального трудового спора в органы примирения и посредничества в соответствии со ст. 251 ТК судебной практикой также не будет придано правового значения, если трехмесячный срок обращения в суд будет пропущен. Основания для такого предположения дает судебная практика, в соответствии с которой обращение работника в органы, осуществляющие защиту трудовых прав, не оценивается как уважительная причина пропуска срока для обращения в суд. Сложившаяся ситуация влечет негативные правовые последствия и ограничивает сферу примирительных процедур при разрешении индивидуальных трудовых споров в основном рассмотрением и разрешением споров о праве в КТС.

Существенным является мнение О.С. Курьлевой, которая считает, что для реализации принципа соглашения на стадии непосредственных переговоров необходима правовая регламентация, как минимум в следующих моментах: направление разногласий работником нанимателю в письменной форме; обязанности нанимателя в письменной форме направить работнику ответ по заявленным разногласиям (требованиям по спору о праве, предложениям по спору об интересах); установление срока, в течение которого наниматель обязан

направить работнику ответ по заявленным разногласиям (требованиям по спору о праве, предложениям по спору об интересах); установление ответственности нанимателя в случае нарушения этой обязанности; определение дня окончания примирительных процедур получением работником ответа нанимателя, либо истечением срока для ответа, если он не получен; прерывание срока для обращения в КТС, суд на период проведения примирительных процедур, в т. ч. непосредственных переговоров сторон, поскольку использование примирительных процедур не должно ограничивать право на судебную защиту в соответствии с ч. 2 ст. 251 ТК.

В настоящее время все эти вопросы не урегулированы в нормативном порядке. Для того, чтобы примирительные процедуры заняли достойное место в жизни белорусского общества, у государства и граждан должна появиться осознанная потребность в существовании и развитии внесудебных способов разрешения споров. В Республике Беларусь на современном этапе есть первые попытки использования примирительных процедур при разрешении индивидуальных трудовых споров. Однако отсутствие теоретических исследований и слаженного юридического механизма не позволяют реализовать возможности этих процедур на практике.

Библиографические ссылки

1. Томашевский, К.Л. Защитить права работника в суде: реально, но хлопотно / К.Л. Томашевский // Бюллетень нормативно-правовой информации. – 2001. - № 34. – С. 34–35.
2. Здрок, О.Н. Примирительные процедуры в гражданском процессе: современная теоретическая концепция / О.Н. Здрок. – Минск: Бизнесофсет, 2013. – 108 с.
3. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь: по сост. На 25 марта 2011 г. / А.В. Азаренко [и др.]. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск : Дикта, 2011. – 198 с.
4. Петоченко, Т.М. Особенности примирительных процедур при разрешении коллективных трудовых споров / Т.М. Петоченко // Право.by. 2009. – № 2. – С. 64-69.

САМОЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ

Ковалева Татьяна Викторовна,

аспирант кафедры гражданско-правовых дисциплин учреждения образования «Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины»
iulitt@yandex.ru

Важным основополагающим правом работника является право на защиту экономических и социальных прав и интересов. А одним из способов осуществления такой защиты можно назвать самозащиту нарушенных прав. Понятия самозащиты, а также ее способов в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК) не содержится.