

Петоченко Т.М.
кандидат юридических наук, доцент

ПРИМИРИТЕЛЬНЫЕ ПРОЦЕДУРЫ КАК СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ 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 предмету и субъектному составу спора (индивидуальные и коллективные) и по предмету спора (спору 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, предложениям 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 в случае возникновения разногласий при заключении, изменении или прекращении коллективного договора, соглашения требования работников выдвигаются по истечении одного месяца (или иного срока, определяемого сторонами) с начала ведения коллективных переговоров (ч. 1 ст. 379 ТК), которые как таковой стадией коллективного трудового спора не являются. В п. 11 Методических рекомендациях о порядке разрешения коллективных трудовых споров (утверждены Постановлением Президиума Республиканского трудового арбитража от 22 декабря 2008 № 2-5) указано, что при установлении социально-экономических условий труда и быта работников в локальных нормативных правовых актах с участием профсоюза (например, Правила внутреннего трудового распорядка и др.), в том числе при их согласовании с профсоюзом (например, графики отпусков и др.) требования работниками могут выдвигаться без предварительного проведения коллективных переговоров.

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, 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. 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 (консилиационную), посредничество (медиационную) и трудовой арбитраж (арбитражную) [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].

Для каждой из примирительных процедур характерен свой метод, то есть последовательно применяемый способ производства с целью ликвидации спора посредством достижения между сторонами соглашения или принятия обязательного для них решения.

Примирительная комиссия – временно действующий орган по рассмотрению коллективных трудовых споров, создаваемый представителями сторон. Она является первой и обязательной стадией разрешения коллективного трудового спора: во-первых, так как стороны не могут уклоняться от ее создания и участия в ее работе; во-вторых, забастовка представительными органами работников может быть объявлена только после того, как сторонам не удалось урегулировать спор при помощи примирительной комиссии. Примирительная комиссия создается на том уровне, на котором возник спор (в организации, на местном, отраслевом уровнях и т.д.) в трехдневный срок с момента его возникновения. В 2012 году с целью урегулирования коллективных трудовых споров организовано и проведено 24 примирительных комиссий.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного спора на равноправной основе (ч. 2 ст. 380 ТК), что соответствует п. 2 Рекомендации МОТ № 92.

Представители от нанимателя обычно назначаются его приказом, а представители работников решением их представительного органа.

Помимо представителей сторон в примирительную комиссию в соответствии с ч. 3 ст. 380 ТК входит нейтральный член, который либо избирается представителями сторон большинством голосов, либо назначается решением Председателя Республиканского трудового арбитража по письменному заявлению одной из сторон в случае не принятия ими решения. Как правило, нейтральный член назначается из числа трудовых арбитров Республики Беларусь. Нейтральному члену предоставляются гарантии в соответствии со ст. 101 ТК (п. 2, 4, 6, 8 Положения о нейтральном члене примирительной комиссии, утвержденного постановлением Министерства юстиции Республики Беларусь 3 октября 2003 г. № 23). Избранием нейтрального члена завершается формирование примирительной комиссии.

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 в Республике Беларусь никто не занимался формированием службы посредничества, поэтому, как правило, в роли посредников выступали 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.

Трудовой арбитраж – временно действующий орган, создаваемый на добровольной основе, осуществляющий разрешение споров, возникших в социально-трудовой сфере. За 2012 год было организовано и проведено 2 арбитражные заседания. Трудовой арбитраж в отличие от примирительной комиссии формируется не на смешанной основе, а создается как независимый третейский орган и в его состав не могут входить представители сторон, участвующие в споре. Создание и порядок работы трудового арбитража регламентирован в статье 383 ТК и Инструкции о порядке создания и работы трудовых арбитражей, утвержденной постановлением Министерства юстиции Республики Беларусь от 23 августа 2004 № 29.

Республиканский трудовой арбитраж – государственный орган, осуществляющий в пределах своей компетенции рассмотрение споров, возникающих в социально-трудовой сфере. К исключительной компетенции (в случае не урегулирования споров примирительной комиссией (посредником) дальнейшее рассмотрение спора возможно только в Арбитраже) Арбитража в соответствии с ТК относятся споры: в государственных организациях, подчиненных Совету Министров Республики Беларусь; об исполнении коллективных договоров и соглашений; в организациях, в которых законодательством установлены ограничения реализации права на забастовку; возникающие при заключении, изменении или прекращении соглашений на республиканском и отраслевом уровнях (ч. 2 ст. 385 ТК).

В соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 12.04.2013 № 168 «О некоторых мерах по оптимизации системы государственных органов и иных государственных организаций, а также численности их работников» Республиканский трудовой арбитраж ликвидируется (п. 6). В соответствии с п.п. 16.2. до 1 июля 2013 г. следует обеспечить в установленном порядке ликвидацию Республиканского трудового арбитража и определить порядок и условия деятельности трудовых арбитражей.

В Республике Беларусь, как и в большинстве государств, примирительные процедуры получили наибольшее правовое регулирование и распространение как средство разрешения коллективных трудовых споров.

Мировая практика деятельности комиссий по трудовым спорам (КТС, СК), примирительных комиссий, посредников, третейских судов показывает,

что демократическое общество способно разрешать конфликты субъектов трудового права, используя примирительные процедуры.

К предмету трудового права относятся не все отношения, связанные с разрешением индивидуальных трудовых споров. Трудовым законодательством регулируются:

- порядок создания и функционирования комиссии по трудовым спорам;
- порядок функционирования КТС или иного органа, если он создан в организации с иностранными инвестициями;
- возможность использования при разрешении индивидуальных трудовых споров примирительной комиссии, посредника, трудового арбитража.

Частично споры о правах относятся к предмету гражданского процессуального права, административного процессуального права с некоторыми особенностями, которые закреплены в трудовом законодательстве. На этих стадиях также возможно применение примирительных процедур.

Для исследуемой темы представляется важным определение правовой природы комиссии по трудовым спорам. В научной литературе КТС относят к альтернативным, примирительным процедурам. По нашему мнению, учитывая особенности создания и функционирования КТС она в полной мере не отвечает признакам и принципам ни первого, ни второго.

Хотя решение КТС принимается по соглашению между представителями нанимателя и профсоюза, данный орган в полной мере не относится к альтернативным, примирительным процедурам, так как:

1. Принцип добровольности, присущий альтернативному разрешению споров, означает, что стороны добровольно без чье-либо принуждения могут обратиться к альтернативному разрешению спора. В случае с КТС добровольное волеизъявление может иметь место только со стороны работника, который вправе обратиться в КТС, мнение нанимателя роли не играет (ст. 237 ТК).

2. Принцип свободы волеизъявления, означает, что стороны имеют возможность выбора органа, который будет рассматривать их спор, могут отказаться от альтернативного разрешения спора на различных его этапах. В соответствии с ч. 3 ст. 236 ТК свобода волеизъявления может быть проявлена только со стороны работников, не являющихся членами профсоюза, так как они могут выбирать обращаться в КТС или прямо в суд. Для работников - членов профсоюза КТС является обязательной стадией для индивидуальных трудовых споров, рассматриваемых в общем порядке (ч. 1 ст. 236 ТК).

3. Принцип компромиссов, который означает, что между сторонами должно быть достигнуто соглашение, также не в полной мере присущ деятельности КТС. При принятии решения в КТС не принимают участие спорящие стороны (работник и наниматель), то есть не имеет значения найден ли компромисс между ними. Решение КТС принимается по соглашению между представителями нанимателя и профсоюзами, и имеет обязательную силу (ст. 238).

Белорусский законодатель закрепил возможность применения примирительных процедур для разрешения индивидуальных трудовых споров.

Ст. 251 ТК предусматривает право нанимателям по соглашению с профсоюзами создавать органы примирения, посредничества и арбитража для урегулирования индивидуальных трудовых споров.

К сожалению, ст. 251 ТК фактически не реализуется на практике, что, по нашему мнению, обусловлено отсутствием правовой регламентации порядка создания, компетенции и функционирования органов примирения, посредничества и арбитража.

Высказывается позиция, что в этом случае органы примирения, посредничества и арбитража могут быть сформированы в порядке, определенном коллективным договором, соглашениями, либо в порядке создания аналогичных органов для рассмотрения коллективных трудовых споров, а также могут быть использованы аналогичные органы, уже созданные для разрешения коллективных трудовых споров.

Представляется весьма спорной возможность использования аналогичных органов, созданных для разрешения коллективных трудовых споров без учета специфики индивидуальных трудовых отношений.

Формирование органов примирения, посредничества и арбитража является правом, а не обязанностью нанимателя. Если указанные органы не сформированы, индивидуальные трудовые споры по вопросам условий труда подлежат рассмотрению нанимателем по согласованию с профсоюзом в пределах предоставленных им прав. При этом не должно ограничиваться право работников на судебную защиту (ч. 2 ст. 251 ТК).

Передача спора на рассмотрение в один из созданных в организации органов примирения, посредничества или арбитража оформляется соглашением и подписывается сторонами индивидуального трудового спора – работником и нанимателем.

Наниматель и профсоюзы не вправе предусматривать в локальных нормативных правовых актах обязательность обращения работника за рассмотрением спора в органы примирения, посредничества, арбитража (в случае если они уже созданы в организации), так как согласно ч. 2 ст. 251 ТК право работника на судебную защиту не должно ограничиваться.

В правоприменительной практике 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].

При создании трудового арбитража арбитры руководствовались аналогией закона, то есть применяли нормы Инструкции о порядке создания и работы трудовых арбитражей для разрешения коллективных трудовых споров, утвержденной постановлением Министерства юстиции Республики Беларусь от 23 августа 2004 № 29.

Только в одном случае стороны спора (работник и наниматель) согласились подписать соглашение об обязательности решения трудового арбитража (спор рассматривался в пределах срока), поэтому остальные решения трудовых арбитражей для сторон не повлекли каких-либо значимых

юридических последствий, то есть за нанимателем осталось право действовать по своему усмотрению.

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. Поскольку, нынешняя система разрешения индивидуальных трудовых споров в Республике Беларусь ограничивает возможности сторон по обращению к примирительным процедурам, чрезвычайно важным представляется правовое установление приостановления сроков для обращения в КТС и суд (ст. 242 ТК) на период ведения непосредственных переговоров между сторонами индивидуального трудового спора, а также проведения примирительных процедур.

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 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.

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 приостановление 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 приостанавливаются, 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).

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. Дела: № 02 – 19 – 1 Инд; № 02 – 19 – 2 ИТС; № 02 – 19 – 3 ИТС; № 02 – 19 – 4 ИТС; № 02- 19 – 5 ИТС / Архив Республиканского трудового арбитража: внутренняя опись документов дел за 2007 г. – 2007.