

21. Про медіацію: проект Закону України, зареєстр. 09.04.2015 р. за № 2480-1 // Верховна Рада України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54758. — Дата доступу: 17.09.2016.

Шепилло М. В.

**О правовом регулировании
порядка разрешения трудовых споров**

Shepilla M.

**On Legal Regulation
of the Labour Disputes Settlement**

This article deals with the legal regulation of the settlement of labour disputes. Ways to resolve labour disputes in the Republic of Belarus are studied. An alternative procedure for resolving labour disputes is covered, problems of using this procedure are identified.

В данной статье рассмотрено правовое регулирование порядка разрешения трудовых споров. Изучен порядок разрешения трудовых споров в Республике Беларусь. Рассмотрен альтернативный порядок разрешения трудовых споров, выявлены проблемы применения данного порядка.

В нынешних условиях особую значимость приобретает своевременное и объективное разрешение трудовых споров. Надлежащее правовое обеспечение защиты трудовых прав и законных интересов работников и нанимателей способствует повышению эффективности наемного труда, развитию национальной экономики, социальному миру в обществе.

Трудовые споры — это неурегулированные разногласия между сторонами трудового договора по вопросам применения норм трудового законодательства, установления новых или изменения существующих условий труда.

Возникновение трудовых споров обусловлено объективными и субъективными причинами. Объективные причины вытекают из экономической сущности трудовых отношений, основанных на договоре найма рабочей силы, и связаны с несовпадением экономических интересов работников с интересами организации.

Субъективными причинами возникновения трудовых споров являются:

1) недостаточное знание работником и нанимателем трудового законодательства;

2) нежелание соблюдать трудовое законодательство, недобросовестное отношение к исполнению своих трудовых обязанностей;

3) наличие пробелов в законодательстве, отставание норм от развивающихся трудовых отношений;

4) недостатки в организации труда и производства [1, с. 74].

Коллективный трудовой спор — неурегулированные разногласия сторон коллективных трудовых отношений по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений [2, с. 81].

Статья 364 Трудового кодекса Республики Беларусь дает приблизительный перечень положений, которые относятся к социально-экономическим условиям труда и быта работников по поводу установления, изменения которых могут возникнуть коллективные споры: заключение и расторжение трудовых договоров, организация труда, продолжительность рабочего времени и времени отдыха, создание здоровых и безопасных условий труда и т. д. [3, с. 49].

Порядок разрешения коллективного трудового спора предполагает проведение следующих примирительных процедур: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией (обязательный этап); рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника; рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже [4, с. 97].

Решение трудового арбитража в письменной форме не позднее чем в пятидневный срок со дня получения обращения сторон направляется сторонам и имеет, как правило, рекомендательный характер. Если стороны заключили соглашение об обязательном характере решения трудового арбитража, каждая из сторон имеет право обратиться в суд за принудительным исполнением решения [5, с. 64].

Индивидуальный трудовой спор — это спор между работником и нанимателем по вопросам применения законодательных и иных

нормативных актов, коллективного договора и других соглашений.

Признаки индивидуальных трудовых споров: субъектом выступает персонально определенный работник; оспариваются и защищаются субъективные права и законные интересы конкретного работника; рассматриваются в Комиссии по трудовым спорам (далее — КТС) и общих судах; являются чаще всего спорами искового характера.

Необходимо сделать акцент на альтернативном порядке разрешения трудовых споров. К числу споров, которые могут быть урегулированы при участии посредника, отнесены в том числе споры, вытекающие из трудовых отношений. По данному вопросу необходимо уделить внимание такому органу, как комиссия по трудовым спорам (далее по тексту — КТС), потенциал которой позволяет разрешать трудовые споры, оптимально согласовывая интересы работника и работодателя. Исследование особенностей формирования КТС, в частности, ст. 235, ТК Республики Беларусь показывает, что соблюден важнейший принцип паритетности, при котором КТС формируется, рассматривает спор и принимает по нему решение исключительно при равном представительстве в комиссии интересов работника и работодателя. Однако, по мнению автора, в этой же статье целесообразно закрепить и другие основополагающие принципы досудебного разбирательства:

— принцип независимости (недопустимость вмешательства в деятельность КТС при осуществлении ею всех действий: ее образованием, принятием спора к своему производству, рассмотрению спора, вынесения по нему решения). Этот же принцип целесообразно распространить и на членов КТС.

— принцип коллегиальности (все вопросы, имеющие принципиальное значение для деятельности КТС, подлежат рассмотрению комиссией только коллегиально с соблюдением требований кворума). Например: принятие заявления работника к своему производству; рассмотрение спора по существу; вынесение решения по делу; выборы председателя, заместителя председателя, секретаря КТС.

— принцип примирительной направленности деятельности КТС (максимальное содействие КТС мирному разрешению спо-

ра, оказание помощи спорящим сторонам в достижении взаимовыгодного решения до вынесения решения по существу заявленных требований с правом признавать такое решение в случае, если оно соответствует требованиям действующего законодательства).

Причем принцип примирительной направленности деятельности КТС возможно выделить отдельной статьей как этап, в котором КТС надлежит уяснить причину, условия возникновения разногласий, существо требований сторон, их интересы в споре. С учетом этого КТС необходимо продумать пути и урегулировать разногласия, предложив решить вопрос мирно, путем достижения сторонами компромисса, выраженного в форме мирового соглашения сторон, подлежащего утверждению КТС. Здесь необходимо отметить, что именно механизм примирения признан Международной Организацией Труда в Рекомендациях 1967 г. № 130 «О рассмотрении жалоб на предприятии с целью их разрешения» основным способом разрешения трудовых споров, особо подчеркивается при этом добровольный характер этих процедур.

Медиация — переговоры сторон с участием медиатора в целях урегулирования спора (споров) сторон путем выработки ими взаимоприемлемого соглашения. Закон Республики Беларусь «О медиации» регулирует отношения, связанные с применением медиации в целях урегулирования споров, возникающих из трудовых правоотношений, если иное не предусмотрено законодательными актами или не вытекает из существа соответствующих отношений [6].

В процессе анализа законодательства Республики Беларусь в сфере альтернативного разрешения споров автором сделан вывод, что, с одной стороны, трудовые споры возникают не только из трудовых, но и непосредственно связанных с ними отношений, и все они охватываются понятием «индивидуальный трудовой спор», с другой стороны — отсутствует прямое указание закона о медиации на применение его норм к спорам из отношений, непосредственно связанных с трудовыми. Если работник, который обладает достаточно высоким уровнем правосознания, обратится

к нанимателю по вопросу урегулирования спора в медиации, то он получит отказ, так как в законодательстве не предусмотрена прямая ссылка на урегулирование такого спора.

Думается, что применение законодательства о медиации было бы возможным и к отношениям, непосредственно связанным с трудовыми, поскольку они либо вытекают из трудовых, как в случае с неоплатой обучения работника, так и следуют за ними, если, например, идет речь о материальной ответственности работника, отношения с которым прекращены. Предпочтительнее в данном случае урегулировать спор, чем его разрешить по существу. Стороны при этом самостоятельно и добровольно выберут те варианты удовлетворения требований, которые для них будут «менее болезненными» с точки зрения фактических затрат.

Однако это не все трудности применения медиации для урегулирования споров в сфере труда. Основной проблемой является слабое продвижение института медиации в сферу урегулирования споров. Здесь и плохая информированность об этой процедуре, и отрицание как таковой как со стороны спорящих сторон, так и со стороны судов. Решением этой проблемы может стать дальнейшая популяризация института медиации в обществе, что позволит сохранять в трудовых коллективах доверительную обстановку среди работников и нанимателей. Судебный процесс и процедура медиации имеют одинаковую цель — разрешение правового спора, в результате чего будет осуществлена не только защита прав, свобод и интересов участников конфликта, но и восстановление справедливости. Следовательно, медиация является еще одним способом достижения указанной цели в процессе разрешения индивидуальных трудовых споров. Полагаем, что судебные и досудебные примирительные процедуры, сохраняя самостоятельность, вполне способны взаимодействовать и сосуществовать в едином правовом пространстве.

Список использованных источников

1. Трудовые споры / под ред. В. А. Сафонова, Е. Б. Хохлова. — М. : Проспект, 2011. — 192 с.

2. *Лютов, Н. Л.* Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ / Н. Л. Лютов. — М.: Проспект: Велби, 2007. — 255 с.

3. *Мотина, Е. В.* Основания прекращения трудовых правоотношений / Е. В. Мотина // Отдел кадров. — 2008. — № 2. — С. 48—56.

4. *Горохов, Б. А.* Трудовые споры / Б. А. Горохов. — М.: Проспект, 2010. — 144 с.

5. *Петоченко, Т. М.* Особенности примирительных процедур при разрешении коллективных трудовых споров / Т. М. Петоченко // Право.by. — 2009. — № 2. — С. 64—69.

6. О медиации [Электронный ресурс]: Закон Респ. Беларусь, 12 июля 2013 г., № 58-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2016.

7. Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: текст Кодекса по состоянию на 5 января 2015 г. — Минск: Национальный центр правовой информации Республики Беларусь, 2015. — 256 с.