

## О СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ ПРОЦЕССУАЛЬНЫХ СРЕДСТВ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ

**Колядко И.Н.**

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

Одной из проблем правильного определения надлежащих процессуальных средств судебной защиты трудовых прав является отсутствие в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК) правил, позволяющих определить вид производства при рассмотрении трудового конфликта [1].

Ранее ГПК предусматривал четыре вида судопроизводства (исковое, возникающее из административно-правовых отношений, особое, приказное) для защиты трудовых прав. Каждому из них соответствует самостоятельное средство судебной защиты: иск по спорам из трудовых отношений, жалоба на действие (бездействие) различных органов и должностных лиц, ущемляющих права граждан, заявление о судебном приказе по взысканию денег или движимого имущества, заявление по делам особого производства (например, об установлении факта несчастного случая на производстве). В отношении установления иных фактов, имеющих юридическое значение в трудовых отношениях, в порядке особого производства (трудовой стаж и т. п.) законодательство чаще всего устанавливает несудебные формы защиты. Следует, однако, помнить, что в этом случае у граждан имеется право на судебную защиту посредством судебной жалобы на неправомерные действия соответствующих органов или должностных лиц [1].

Расширение компетенции третейских судов за счет не только гражданско-правовых, но и иных споров повлекло введение отдельного производства по оспариванию решений третейских судов с целью контроля за их правомерностью. Однако в таких делах, основанных на применении трудового права, суд спор по существу не разрешает. Аналогично ГПК регулирует вопросы оспаривания решений по коллективным трудовым спорам трудового арбитража.

Таким образом, хотя ТК использует чаще всего термин «трудовой спор», по терминологии ГПК (п. 1 ч. 1 ст. 37) споры возникают из трудовых отношений и нарушенное право защищается иском. При этом ГПК допускал ранее в прямо предусмотренных им случаях упрощенную процедуру защиты нарушенного трудового права в порядке приказного производства, в частности, для взыскания начисленной, но не выплаченной заработной платы, а затем отнес эти дела к компетенции нотариуса, действие которого можно обжаловать в суд, либо истребовать соответствующую сумму в исковом порядке.

Необходимость разграничения сфер применения иска и жалобы, несмотря на то, что оба средства защиты обеспечивают реализацию конституционного права на судебную защиту по вопросам, урегулированным в ТК, имеет как теоретические, так и практические последствия. Наиболее существенные из них заключаются в иных правилах определения предмета доказывания, распределения бремени доказывания у лиц, обращающихся за защитой, ином объеме распорядительных прав сторон (обязанности доказать основания иска у истца и обязанности указать лишь мотивы неправомерного действия нанимателя в приеме на работу, иного действия нанимателя у заявителя с отнесением на нанимателя обязанности доказать законность и обоснованность отказа в приеме на работу). Такое различие не случайно: оно повышает гарантии граждан от возможного своеволия нанимателей в условиях, когда гражданин не обладает необходимой информацией, не являясь еще работником данного нанимателя.

Для административного иска характерен специальный состав оснований (мотивов) иска. При оспаривании обжалования действий (бездействия) государственного органа, а в трудовом праве нанимателя, достаточно указания хотя бы на один из признаков незаконности или обоснованности. Полный состав оснований мотивов административного иска составляют все элементы этих понятий, которые должны быть проверены при рассмотрении дела по инициативе суда. На практике так происходит при проверке законности увольнения по инициативе администрации, а также применения мер дисциплинарной ответственности.

Одновременно следует пояснить, что целый ряд трудовых прав граждан реализуется как нанимателем, так и другими органами посредством односторонних действий (привлечение к дисциплинарной ответственности и т. п.). При этом основные доказательства имеются у нанимателя и иных органов и к ним не всегда есть доступ работника. Это, а также публичный элемент в действиях органов по трудоустройству и некоторых других позволяют ставить вопрос о внедрении для защиты трудовых прав в искомую форму защиты элементов, характерных для административного иска [2, с. 48–49].

В связи с этим полагаем отпадет необходимость в ст. 241 ТК разграничивать дела по трудовым спорам (искам) и дела по жалобам в связи с неправомерным отказом в реализации права на труд.

Одновременно можно унифицировать сроки на обращение в суд, и главное, во всех случаях наниматель обязан будет доказать правомерность своих действий, а суд истребовать все доказательства по правомерности действий нанимателя или иного органа.

С другой стороны, ст. 239 ТК содержит этот же термин – «обжалование», вкладывая в него иной смысл, предоставляющий право работнику и нанимателю обжаловать, то есть оспорить в порядке искового производства,

решение КТС. Такое обжалование вызывает перерешение спора в исковом производстве с новым анализом оснований требований работника и оснований возражений нанимателя. Это обжалование аналогично апелляции по пересмотру судебных дел, при котором сохраняется прежний статус заинтересованных лиц (истец – работник, а ответчик – наниматель). Однако эта особенность оспаривания решений КТС в ТК не отражается, что вызывает необходимость в специальном разъяснении статуса сторон в п. 6 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде». Необходимость на уровне закона определить наименование сторон и средства защиты при обжаловании решений КТС как работником, так и нанимателем будет усиливаться по мере расширения компетенции КТС.

Следует отметить, что идея создания нанимателем по соглашению с профсоюзом органов примирения, посредничества и арбитража для регулирования индивидуальных трудовых споров требует дальнейшей проработки. Необходимо определить тип функционирования этих органов. Однако если иметь в виду зарубежный опыт, то в этой сфере распространена третейская форма защиты права, которая включает и процедуры примирения, посредничества и собственно рассмотрение спора в третейском суде или арбитраже.

В случае создания иных, альтернативных форм несудебной защиты прав работников необходимо предусмотреть гарантии их функционирования, процедуры возбуждения их деятельности. В связи с этим представляется необходимым развитие этих форм, создание условий для функционирования классических третейских процедур по применению, посредничеству и разбирательству индивидуальных трудовых споров. Их создание – это совместная задача для представителей как трудового, так и процессуального права.

#### Список цитированных источников:

1. Колядко, И.Н. Трудовой кодекс и процессуальные средства защиты [Электронный ресурс] / И.Н. Колядко // КонсультантПлюс: Беларусь. Технология Проф / ООО «Юрспектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

2. Колядко, И.Н. Административный иск как средство унификации правосудия по гражданским и экономическим делам / И.Н. Колядко // Развитие судебной власти в Республике Беларусь : материалы Междунар. круглого стола, Минск, 20 апр. 2017 г. / БГУ ; редкол.: А.А. Данилевич [отв. ред.], О.В. Петрова, В.И. Самарин. – Минск : БГУ, 2017. – С. 45–50.