

В процессе реформирования законодательства, регулирующего эти отношения, необходимо учитывать не только текущее законодательство, но и тенденции развития, выявленные отраслевой наукой, являющиеся одним из средств инновационной политики государства в целом.

Литература:

1. Федорова, М.Ю. Международные стандарты социального обеспечения / М.Ю. Федорова // Рос. ежегодник трудового права. — 2005. — № 1. — С. 510—520.

ПЕРЕГОВОРЫ КАК Внесудебный СПОСОБ РАЗРЕШЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Молчан О.Л., Белорусский государственный университет

В процессе трудовой деятельности между работником и нанимателем могут возникать определенные конфликты, которые в дальнейшем могут привести к возникновению трудовых споров. Наличие на предприятии достаточно большого количества индивидуальных трудовых споров негативно сказывается на его работе, создает атмосферу социальной напряженности. В Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее — ТК) в качестве одной из трех важнейших задач является задача установления и защиты взаимных прав и обязанностей работников и нанимателей. Выполнение вышеуказанной задачи невозможно без наличия слаженного механизма разрешения индивидуальных трудовых споров путем использования различных способов как судебных, так и внесудебных.

В общей теории права выделяется достаточно большое количество альтернативных способов разрешения споров, однако к предмету регулирования трудового права обносятся лишь внесудебные способы разрешения дел. Так, в частности, в ст. 251 ТК закреплена возможность создания органов примирения, посредничества и арбитража.

Помимо вышеобозначенных способов альтернативного разрешения трудового спора, на практике существует еще один — это переговоры. Переговоры являются одной из самых древних цивилизованных форм разрешения любых конфликтов, позволяющей сторонам путем взаимных уступок прийти к согласию. На наш взгляд, хотя переговоры легально не закреплены в качестве внесудебного способа урегулирования индивидуального трудового спора, они широко используются на практике и в ряде случаев помогают сторонам достичь согласия и не доводить дело до судебного разбирательства.

Следует отметить, что в ст. 385 Трудового кодекса Российской Федерации закреплено, что индивидуальный трудовой спор подлежит рассмотрению в комиссии по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласие при непосредственных переговорах с работодателем. Таким образом, работник имеет право обратиться к работодателю для разрешения возникших разногласий путем начала ведения переговоров, однако, у последнего нет обязанности ответить на заявленные работником разногласия, также российское трудовое законодательство не предусматривает санкций за отказ от

ведения переговоров и не устанавливает сроков, в течении которых работодатель обязан ответить работнику.

Исходя из того, что переговоры между сторонами индивидуального трудового спора, работником и нанимателем, являются самостоятельным альтернативным способом разрешения индивидуального трудового спора, следует на законодательном уровне предусмотреть сроки таких переговоров, с учетом сроков, дающих право на обращение в КТС и в суд. Следует согласиться с мнением О.С. Курьлевой, что «если процедура непосредственных переговоров может быть определена непосредственно сторонами, то вопросы ответственности и момента начала течения и прерывания сроков могут быть решены только законодателем» [1, с. 265]. На наш взгляд, моментом возникновения переговоров между субъектами трудового спора является момент ответа на заявленное требование другой стороной спора. В случае, если сторона трудового спора не ответила на заявленные другой стороной требования, или ответила с пропуском установленного срока, то считается, что стороны не начали переговоры. Процедура переговоров является добровольным способом разрешения индивидуального трудового спора, любая из сторон может прекратить процедуру переговоров и обратиться за разрешением спора в судебные органы. К сожалению, анализ судебной практики свидетельствует о том, что сам факт переговоров между субъектами трудового спора не является уважительной причиной для восстановления пропущенного срока обращения в суд.

Переговоры могут вестись как в письменной, так и в устной форме, но в случае, если переговоры между субъектами трудового спора осуществляются в устной форме, впоследствии будет достаточно сложно определить момент их начала.

Обратим внимание, что в некоторых европейских странах (в частности, в Болгарии) переговоры являются обязательной стадией разрешения трудового спора. Факт достижения сторонами согласия удостоверяется протоколом, который имеет силу решения комиссии по трудовым спорам [2, с. 997].

В Республике Беларусь на современном этапе переговоры законодательно не закреплены, ни как обязательная стадия разрешения индивидуального трудового спора, ни как альтернативный способ его разрешения. Однако, на практике стороны, зачастую, прежде чем обратиться в судебные органы, пытаются найти компромиссное решение по возникшему разногласию. На наш взгляд, необходимо законодательно определить понятие переговоров как стадии трудового спора в трудовом законодательстве.

Литература:

1. Курьлева, О.С. Применение примирительных процедур в процессе рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в Республике Беларусь / О.С. Курьлева // Современные тенденции кодификации законодательства (10 лет ГПК, ХПК, ТК Республики Беларусь): сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 6 нояб. 2009 г.; редкол.: Т.А. Белова [и др.] / НЦЗПИ; БГУ. — Минск: Белпринт, 2009. — 400 с.

2. Лушников, А.М. Курс трудового права: учеб.: В 2. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право /А.М. Лушников, М.В. Лушникова. — М.: Статут, 2009. — 1151 с.