

СПОРЫ ОБ ИНТЕРЕСЕ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Молчан О.Л.

аспирантка Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь

По предмету спора выделяют споры о праве, т.е. споры, связанные с применением норм права, закрепленных в законодательстве, в локальных нормативных правовых актах или в трудовом договоре, а также споры об установлении новых или изменении действующих условий труда. Некоторые авторы, споры о праве и споры об установлении или изменении условий труда именуют как споры о праве и споры об интересе. Данная классификация основывается на одних и тех же критериях, различия носят терминологический характер. Впервые деление всех споров на споры о праве и споры об интересе предложил известный ученый-трудовик И.С. Войтинский, в своих работах изданных в 20-30-х годах XX века [1; с.248-249].

По прошествии времени, данная классификация не потеряла своей актуальности. Хотелось бы отметить, что споры об интересе могут быть различными. Если говорить об интересе, который охраняется правовыми нормами, то отказ в реализации данного интереса со стороны нанимателя, будет влечь его принуждение в совершении каких-либо действий со стороны юрисдикционных органов. В соответствии со ст.6 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь заинтересованное лицо вправе в установленном порядке обращаться в суд не только за защитой нарушенного или оспариваемого права, а также охраняемого законом интереса.

Однако, как совершенно верно отмечали А.М. Лушников, М.В. Лушникова «очевидно, что защите подлежат не все интересы субъектов, а только те интересы, реализация которых сопряжена с установлением трудовых прав, с нарушением установленных законом пределов реализации интересов» [2; С.763]. В случае же, если интерес, который возникает у работника в получении чего-либо, а у нанимателя нет обязанности это предоставить, то данный спор не может быть разрешен путем обращения в юрисдикционные органы. Признавая наличия данных споров об интересе, к сожалению, приходится отметить, что в данный момент времени отсутствует правовая возможность защиты работниками своих трудовых прав по данной категории споров. Данные споры не подведомственны органам, рассматривающим и разрешающим трудовые споры в Республике Беларусь, т.к. в КТС и (или) суде могут рассматриваться споры только о применении установленных норм права, закрепленных в законодательстве, коллективных или трудовых договорах, а также споры об охраняемых законом интересах.

Если обратиться к истории трудового законодательства, то в ст.226 КЗоТ 1972 г. было предусмотрено, что трудовые споры об установлении работнику новых или изменении существующих условий труда разрешаются нанимателем и соответствующим профсоюзом в пределах предоставленных им прав, а в постановлении Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 17 июня

1994 г. №5 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» разъяснялось, что данные споры не подведомственны суду.

В настоящий момент существует мнение, что споры об интересе могут рассматриваться органами примирения, посредничества и арбитража, создаваемыми в соответствии со ст. 251 ТК, что с теоретической точки зрения будет совершенно верным, поскольку в данных органах споры рассматриваются на основании двух принципов: принципа соглашения и принципа арбитража. К сожалению, на практике данные органы не создаются в связи с незаинтересованностью в этом нанимателей и профсоюзов [3, с.14].

Трудовой кодекс Республики Беларусь содержит достаточно большое количество норм, в которых закрепляется возможность предоставления работнику каких-либо благ, только в том случае, если он достигнет с нанимателем соглашения по их предоставлению (споры об охраняемом законом интересе). Например, в соответствии со ст. 146 ТК компенсация за работу в выходной день по соглашению сторон может компенсироваться предоставлением другого дня отдыха или повышенной оплатой в установленном законодательством размере. У работника может возникнуть интерес в получении другого дня отдыха, однако трудовое законодательство не содержит нормы, которая возлагала бы на нанимателя обязанность вступить в переговоры с работником для того чтобы достичь соглашения по предоставлению другого дня отдыха. Помимо этого в трудовом законодательстве не закреплена обязанность нанимателя уведомить работника о своем решении по спорам о применении норм права, если работник письменно выдвинул требования, связанные с нарушением его прав. Для разрешения данной проблемы можно было бы обратиться к Закону «Об обращении граждан и юридических лиц» от 18.07.2011 г. №300-3, однако ст.1 данного закона определяет заявление как ходатайство в реализации прав, свобод и (или) законных интересов, не связанных с их нарушением. На наш взгляд, заявление в трудовом праве может иметь и иной смысл, к примеру, может выражать требования работника, адресованные нанимателю по восстановлению своего нарушенного права, а также просьбу по мотивированному ответу по сути изложенного требования. По мнению автора, в трудовом законодательстве должен быть предусмотрен четко установленный срок, в течение которого наниматель обязан ответить работнику на его заявление. По мнению, О.С. Курылевой днем возникновения спора считается день направления нанимателю письменных требований другой стороной индивидуального трудового отношения [4; с.264] . Вряд ли можно считать день направления требований моментом возникновения трудового спора, поскольку наниматель получив данное обращение может с ним согласиться и разногласие будет устранено без обращения в юрисдикционный орган. На наш взгляд, днем возникновения спора следует определить день получения работником письменного отказа нанимателя в удовлетворении его требований или просьбы, а также неполучение ответа от нанимателя в установленные законодательством сроки.

Правильное определение момента возникновения трудового спора способствует дальнейшему согласованию иных сроков в трудовом праве, что в целом будет способствовать вынесению органами, рассматривающими трудовые споры, законного и обоснованного решения по трудовым делам.

Литература:

1. Войтинский, И.С. Трудовое право СССР / И.С. Войтинский. – М.; Л.: Гос. изд-во, тип. «Красный пролетарий» в М., 1925. –364 с.
2. Лушникова, М.В. Очерки теории трудового права / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – СПб.: Издательство Р.Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. – 940 с.
3. Трудовые споры: практическое пособие / К.Л. Томашевский [и др.]. – Минск: Промкомплекс, 2011. – 108 с.
4. Курылева, О.С. Применение примирительных процедур в процессе рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в Республике Беларусь / О.С. Курылева // 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. – 400 с.