

осуществление представительства интересов лиц, имеющих право на бесплатную вторичную правовую помощь, в судах, других государственных органах, органах местного самоуправления, перед другими лицами, а также составления документов процессуального характера.

С целью наделения юридических клиник при высших учебных заведениях Украины статусом субъектов предоставления бесплатной первичной и вторичной правовой помощи народными депутатами Украины С.В. Ковалевым и Ю.Г. Мирошниченко был подготовлен соответствующий законопроект (реестр. № 0926 от 12.12.2012 г.), который в настоящее время еще не принят и находится на рассмотрении в Верховной Раде Украины.

Поскольку на сегодняшний день, роль юридических клиник при высших учебных заведениях Украины увеличивается, такой законопроект требует незамедлительного принятия.

*Болтовская Е.В.,  
г. Минск, БГЭУ*

### **Особенности урегулирования досудебного рассмотрения индивидуальных трудовых споров**

Формирование правового государства непосредственно связано с укреплением гарантий трудовых прав, в том числе совершенствованием норм трудового законодательства о порядке рассмотрения индивидуальных трудовых споров. В последнее время количество граждан, обращающихся за консультационной помощью по вопросам трудовых отношений, возрастает. Несмотря на то, что регулирование социально-трудовых отношений относится к теме достаточно разработанной, по-прежнему возникают вопросы, связанные с проблемами толкования существующих правовых норм в области разрешения трудовых споров. Особое значение в этом направлении имеет досудебное рассмотрение индивидуальных трудовых споров и механизм их разрешения. По общим правилам в основе индивидуальных трудовых споров лежат следующие элементы этого понятия: субъект спора; объект спора; разногласия, не урегулированные путем переговоров; особенности и динамика их возникновения; классификация и причины возникновения споров.

Центральным звеном индивидуальных трудовых споров является их классификация. В целом, трудовые споры следует дифференцировать на исковые и неисковые. Данный подход является классическим и поддерживается многими предлагается учеными-трудовиками. Например, А.Л. Анисимов к спорам искового характера относит разногласия, имеющие место в связи с применением нормативных правовых актов о труде и трудовых договоров, а к спорам неискового характера – разногласия, возникающие в связи с установлением новых условий труда, не урегулированных нормативными правовыми актами [1, с. 94]. Т.Н. Важенкова разграничивает исковые и неисковые споры по предмету, где предметом спора искового характера является требование работника, а неискового – установление новых существенных условий труда или их изменения [2, с. 374]. Похожей позиции придерживается и А.А. Греченков. Споры искового характера (конфликта права), по его мнению, возникают в связи с применением действующих правовых актов, коллективных договоров, соглашений и т.п. Споры же неискового характера, как считает автор, возникают по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, а также заключение, изменение, исполнение либо прекращение коллективных договоров, соглашений [3, с. 307].

Данная классификация, несмотря на ее отражение в современных правовых условиях, вызывает возражения у отдельных исследователей. Так А.А. Курушин считает,

что споры неискового характера целесообразно отнести к подведомственности комиссий по трудовым спорам (далее – КТС). В действительности, в настоящее время данный сегмент конфликтов остается без надлежащего правового обеспечения, что вызывает вопросы как по части трудового, так и конституционного права. Для изменения положения в лучшую сторону требуется, как считает автор, трансформировать компетенцию комиссий и предусмотреть специальный порядок разрешения указанных юридических конфликтов [4, с. 18].

Рассматривая классификацию индивидуальных трудовых споров, заслуживает внимания подход, представленный В.Н. Толкуновой. Она разграничивает индивидуальные трудовые споры по виду спорного правоотношения. В этой связи, выделяет следующие споры: из трудовых правоотношений; из правоотношений по трудоустройству; из правоотношений по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства; из правоотношений по подготовке кадров; из правоотношений по возмещению материального ущерба работникам и нанимателям (относительно национального законодательства правоотношения за вред, причиненный работником, разрешается по нормам трудового законодательства, а нанимателем – гражданско-правового); из правоотношений профсоюзов; из правоотношений трудового коллектива с нанимателем; из социально-партнерских правоотношений [5, С. 8–9]. Полагаем, что представленная классификация наилучшим образом отражает классификацию индивидуальных трудовых споров.

На современном этапе помимо классических подходов рассмотрения индивидуальных трудовых споров особое внимание уделяется также досудебному их рассмотрению, и в частности, механизму их разрешения. Первично, следует установить подведомственность, чтобы определить правомочия органа, рассматривающего и разрешающего определенный круг трудовых споров. Такого мнения придерживается Н.С. Пилипенко [6, с. 149]. Автор высказывает достаточно интересные и прогрессивные подходы к решению существующих проблем, характеризуя порядок и особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС. Определение подведомственности помогает четко установить юрисдикционный орган по разрешению конкретного трудового спора. В соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Республики Беларусь КТС имеет право рассматривать следующие споры: об установлении расценок и нормам труда; о переводе на другую работу и перемещении; об оплате труда; о праве на получение и размере премий работнику; о выплате компенсаций и предоставлении гарантий; о возврате денежных сумм из заработной платы работника; о предоставлении отпусков; о выдаче специальной одежды и средств индивидуальной защиты.

Однако, мы солидарны с позицией ученых, считающих, что в КТС следует рассматривать более широкий круг индивидуальных трудовых споров. Такого мнения придерживаются К.И. Кеник [7, с. 328], В.Г. Тихиня [8, с. 18], Н.С. Пилипенко [9, с. 73].

Обращает на себя внимание консенсуальный порядок доюрисдикционного разрешения индивидуальных трудовых споров. В современных условиях регулирования труда посредством существующих классических подходов уже недостаточно. В тоже время белорусское трудовое законодательство не предусматривает обязательного урегулирования разногласий путем переговоров работников и нанимателя, следствием которых должно стать достижение соглашения [10, с. 534]. Доюрисдикционное урегулирование спорных вопросов в области труда эффективно используется в ряде зарубежных стран: в Испании, Италии, Финляндии и др. [11, с. 283]

На стадии доюрисдикционного разрешения индивидуального трудового спора при проведении непосредственных переговоров могут быть устранены причины возникновения разногласий. Для того чтобы не превращать данную стадию в формальную процедуру (например, попытки нанимателя затянуть процесс разрешения спора), следует закрепить основные организационные и процедурные моменты

урегулирования разногласий между нанимателем и работником. Мы поддерживаем мнение Н.С. Пилипенко, которая предлагает дополнить главу 17 Трудового кодекса Республики Беларусь отдельной статьей, характеризующей доюрисдикционный порядок урегулирования разногласий, закрепив в ней положение, позволяющее на первом этапе работнику и нанимателю урегулировать возникшие между ними разногласия [12, с. 227].

В целях совершенствования рассматриваемых отношений необходимо в дальнейшем разработать и закрепить легальное определение «комиссии по трудовым спорам», научно аргументировать и обосновать необходимость закрепления понятий «доюрисдикционное рассмотрение индивидуальных трудовых споров» и «спорное правоотношение», разработать механизм разрешения «досудебного урегулирования индивидуальных трудовых споров».

#### Список литературы:

- 1 Анисимов, А.Л. Трудовые отношения и трудовые споры / А.Л. Анисимов. – М.: Юстицинформ, 2008. – 456 с.
- 2 Важенкова, Т.Н. Трудовое право: учеб. пособие / Т.Н. Важенкова. – Минск: Амалфея, 2008. – 432 с.
- 3 Греченков, А.А. Трудовое право: учеб. пособие / А.А. Греченков. – Минск: Адукацыя і выхаванне, 2013. – 376 с.
- 4 Курушин, А.А. Трудовые споры: понятие, структура, виды, подведомственность: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / А.А. Курушин. – Ульяновск, 2003. – 202 л.
- 5 Толкунова, В.Н. Порядок рассмотрения трудовых споров и исполнение решений по ним: учеб. пособие / В.Н. Толкунова. – М.: ВЮЗИ, 1984. – 85 с.
- 6 Пилипенко, Н.С. О правовой сущности индивидуальных трудовых споров, относящихся к компетенции КТС / Н.С. Пилипенко // Актуальные проблемы развития правовой системы Республики Беларусь: материалы Республиканской науч.-практ. конф. с междунар. участием, 26 октября 2012 г. / ред. кол. Г.А. Короленок [и др.]. – Минск: БГЭУ, 2012. – С. 149–151.
- 7 Кеник, К.И. Справочник по трудовому праву для работников кадровой и юридической службы / К.И. Кеник. – Минск: Амалфея, 2005. – 352 с.
- 8 Тихиня, В.Г. Трудовые споры / В.Г. Тихиня. – Минск: Беларусь, 1988. – 45 с.
- 9 Пилипенко, Н.С. Трудовые споры, возникающие по вопросам охраны труда в агро промышленном комплексе, и порядок их разрешения / Н.С. Пилипенко // Вестн. молодеж. науч. о-ва. – 2003. – № 1. – С. 72–73.
- 10 Пилипенко, Н.С. Правовое регулирование индивидуальных трудовых споров посредством органов примирения / Н.С. Пилипенко // Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения: материалы Междунар. науч.-практ. конф. / под ред. К.Н. Гусова. – М.: ТК Велби, 2007. – С. 532–536.
- 11 Киселев, И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов / И.Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – 728 с.
- 12 Пилипенко, Н.С. Некоторые правовые аспекты доюрисдикционного рассмотрения разногласий, связанных с трудовыми правоотношениями / Н.С. Пилипенко // Вклад молодых ученых в развитие правовой науки Республики Беларусь: сб. материалов III Междунар. науч. конф., 23 ноября 2012 г. / Н.С. Пилипенко // Национальный центр законодательства и правовых исследований Республики Беларусь; редкол.: В.И. Семенков (гл. ред.) [и др.]. – Минск: Бизнесофсет, 2012. – С. 225–228.