

его деятельности; денежные затраты работодателя и необходимость создания дополнительных штатных единиц; ухудшение дисциплины и конфликты в трудовом коллективе; противоречие соблюдения религиозных норм работником профессиональным требованиям и снижение качества оказываемых работодателем услуг).

Представляется, что в остальных случаях отказ работодателя от установления индивидуальных условий применения труда должен оцениваться как прямая или косвенная дискриминация работника по признаку вероисповедания или иных убеждений.

Финализируя рассуждения, отметим, что укрепление индивидуально-договорных, частно-правовых начал в трудовом праве предоставляет широкие возможности для гармонизации трудовых отношений с участием работника, соблюдающего религиозные нормы. Но стремление работника к удовлетворению своих религиозных потребностей может также провоцировать и споры с работодателем и третьими лицами. Свои возражения или запреты работодатель может выстраивать, руководствуясь публично-правовыми началами, как на объективных и справедливых основаниях, так и на дискриминационных (нередко государственно-нормативных); грань между справедливостью и дискриминацией будет зависеть от качества правового регулирования защиты от дискриминации, от уровня развитости общественных отношений и государственно-конфессиональной политики.

УДК 349.2

Т.М. Петоченко

*(Институт правовых исследований Национального центра
законодательства и правовых исследований Республики Беларусь)*

К ВОПРОСУ О КОМПЕТЕНЦИИ КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

В статье рассмотрены вопросы правовой природы и компетенции комиссии по трудовым спорам. Автором сформулированы обоснованные выводы и практические рекомендации, направленные на повышение эффективности деятельности комиссии по трудовым спорам и расширение ее компетенции как внесудебной формы урегулирования трудовых споров в Республике Беларусь путем обеспечения дифференцированного подхода к процедуре рассмотрения индивидуальных трудовых споров и характеру решений в зависимости от их предмета.

В Концепции правовой политики Республики Беларусь в числе приоритетных направлений обеспечения эффективного функционирования и дальнейшего совершенствования правовой системы в интересах белорусского государства, общества и граждан указывается на необходимость «расширения применения медиации, иных альтернативных способов урегулирования споров в целях снижения нагрузки на судебную систему, самостоятельной выработки гражданами и субъектами хозяйствования взаимоприемлемых решений, повышения правовой культуры и этики делового оборота».

Альтернативное урегулирование индивидуальных трудовых споров осуществляется двумя основными способами:

- путем достижения соглашения непосредственно сторонами без участия иных лиц (переговоры);
- путем обращения спорящих сторон к помощи третьих лиц (уполномоченных органов).

В последнем случае могут приниматься решения, имеющие для сторон как рекомендательный (решения и предложения органов примирения, посредничества и арбитража (ст. 251 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК))), так и обязательный характер (решение комиссии по трудовым спорам (далее – КТС) (ч. 2 ст. 238 ТК)).

Рассмотрение трудовых споров в КТС характеризуется следующим:

- 1) пределы полномочий КТС ограничиваются рамками организации, в которой она создана;
- 2) комиссия формируется из представителей сторон спора;
- 3) решение по трудовому спору принимается коллегиально;
- 4) решения КТС являются обязательными для исполнения.

Правовая природа КТС определяется порядком ее формирования, компетенции, функционирования и принятия решений. Остановимся на отдельных вопросах, характеризующих деятельность КТС, которые, с нашей точки зрения, являются наиболее важными и дискуссионными.

В соответствии с ТК КТС образуется из равного числа представителей профсоюза и нанимателя сроком на один год. То есть, если в организации нет профсоюза, КТС не может быть создана (ч. 1 ст. 235 ТК). В Российской Федерации, как и в Казахстане (ч. 1 ст. 384 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ); п. 2 ст. 159 Трудового кодекса Республики Казахстан) в состав КТС входят представители работников. В Российской Федерации представители работников в КТС избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников (ч. 2 ст. 384 ТК РФ).

ТК не содержит положений об обязательном создании КТС в организации, поэтому если ни одна из сторон не проявит инициативы по ее созданию, то комиссия не будет создана, и это не будет являться нарушением законодательства о труде. Федерация профсоюзов Беларуси указывает на недопустимость ограничения прав членов профсоюза на обращение за разрешением спора в КТС в связи с ее отсутствием в организации. Вместе с тем, законодательство о труде лишает возможности обращения в КТС за защитой своих прав работников тех организаций, где не созданы профсоюзы. В целях предоставления равных возможностей для защиты трудовых прав работников независимо от членства в профсоюзе, предлагаем внести изменения в ч. 1 ст. 235 ТК, предусмотрев порядок создания КТС в случае отсутствия в организации профсоюза: «комиссия по трудовым спорам образуется из равного числа представителей профсоюза (представителей работников) и нанимателя сроком на один год».

Форма предложения о создании КТС в ТК не закреплена, но предпочтительно, чтобы она была письменной. Более удачным представляется правовое регулирование данного вопроса в ТК РФ, где в ст. 384 указано, что «работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей». Неисполнение указанной обязанности является нарушением трудового законодательства.

По информации, предоставленной Федерации профсоюзов Беларуси, на 2023 г. создано и действует 14 393 КТС. Правоприменительная практика пошла по пути создания КТС только при обращении работника за разрешением индивидуального трудового спора. В некоторых коллективных договорах содержится норма о том, что КТС создается при возникновении индивидуального трудового спора в трехдневный срок. Такой порядок создания КТС противоречит норме ТК, в соответствии с которой комиссия создается на один год. Представляется, что такого рода нарушения законодательства о труде снижают эффективность деятельности КТС, в том числе по причине отсутствия гарантий для ее членов (ст. 240 ТК).

Компетенция КТС – это совокупность полномочий, определяемая ее правовой природой. КТС – обязательный досудебный орган по рассмотрению трудовых споров, кроме тех, которые разрешаются непосредственно судом, в особом порядке в соответствии с ч. 3, 4 ст. 321 ТК, а также в соответствии с ч. 4 ст. 202 ТК. В соответствии с законодательством о труде по общему правилу КТС рассматривает споры о праве, возникающие из трудовых правоотношений, за исключением отдельных видов споров, закрепленных в ст. 241 ТК. Ее компетенция закреплена в ст. 236 ТК. Для окончательного выяснения подведомственности конкретного индивидуального трудового спора необходимо дополнительно обратиться к ст. 241 ТК, которая содержит перечень трудовых споров, рассматриваемых в суде (в том числе споров, непосредственно подведомственных суду).

Несоблюдение работником установленного законом внесудебного порядка разрешения трудового спора является основанием для отказа судьей в возбуждении дела (п. 2 ст. 246 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь). Анализ судебных постановлений, содержащихся во введенной в эксплуатацию с 1 января 2021 г. подсистеме «Гражданское судопроизводство» автоматизированной информационной системы судов общей юрисдикции, свидетельствует о том, что за период с начала работы подсистемы по 31 августа 2023 г. районными (городскими) судами вынесено 15 определений об отказе в возбуждении дела в связи с несоблюдением истцом порядка предварительного обращения в КТС.

КТС обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок (ч. 6 ст. 237 ТК). При рассмотрении конкретного спора не требуется участие в работе КТС всех членов, избранных в ее состав, важно, чтобы была соблюдена паритетная основа комиссии (в заседании должно принимать участие равное количество представителей от нанимателя и от профсоюза). КТС принимает решение по

соглашению между представителями нанимателя и профсоюза (ч. 1 ст. 238 ТК). В отличие от Республики Беларусь, в соответствии с ч. 1 ст. 388 ТК РФ комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

Действующим законодательством о труде не обозначены индивидуальные трудовые споры об интересах и не закреплён порядок их рассмотрения. Наиболее реальным на сегодняшний день представляется использование для урегулирования таких споров внесудебных примирительных процедур (ст. 251 ТК). Однако, нынешняя система разрешения индивидуальных трудовых споров ограничивает возможности сторон по обращению в органы примирения, посредничества и арбитража, т.к. эти органы не могут быть созданы в организациях, где нет профсоюзов. Кроме того, отсутствует правовая регламентация порядка функционирования примирительных органов.

Ранее в научной литературе рассмотрение индивидуальных трудовых споров в КТС относили к примирительным процедурам [1, с. 311]. Действительно, в соответствии с законодательством о труде КТС имеет отдельные признаки, характеризующие примирительные органы:

- создается на паритетной основе (ч. 1 ст. 235 ТК);
- решение принимает по соглашению между представителями нанимателя и профсоюза (ч. 1 ст. 238 ТК).

В связи с этим, представляется целесообразным продумать возможность наделения КТС дополнительными полномочиями по урегулированию трудовых споров. При дифференцированном подходе к порядку функционирования и характеру решения в зависимости от предмета спора, представляется возможным рассмотрение в КТС не только споров о праве, но и споров об интересах.

В научной литературе сформулированы основные принципы альтернативного разрешения споров:

- добровольность;
- свобода волеизъявления или принцип автономии воли;
- конфиденциальность;
- универсальность; компромисс (сотрудничество) [2, с. 32].

Мы указывали на особенности функционирования КТС в Республике Беларусь, которые не в полной мере отвечают этим принципам [3, с. 86–87].

Для расширения компетенции КТС в части возможности рассмотрения споров об интересах, представляется необходимым корректировать законодательство о труде в следующих направлениях:

1) для обеспечения принципа добровольности предоставить сторонам спора об интересе возможность добровольно без чьего-либо принуждения обратиться к альтернативному разрешению спора;

2) для обеспечения принципа свободы волеизъявления, предоставить сторонам возможность выбора органа, который будет рассматривать их спор об интересе (КТС и (или) примирительные органы, если они созданы в организации), а также возможность отказаться от альтернативного разрешения спора на различных его этапах;

3) для обеспечения принципа компромиссов, в соответствии с которым основной задачей альтернативного разрешения споров является взаимодействие сторон спора и достижение соглашения между ними, придать решению КТС по спорам об интересах рекомендательный характер, которое становится обязательным для сторон при условии их взаимного согласия с ним.

Таким образом, для расширения компетенции КТС потребуется обеспечить дифференцированный подход к процедуре рассмотрения индивидуальных трудовых споров и характеру решений в зависимости от их предмета. В связи с этим потребуется внести в законодательство о труде изменения, направленные на приведение компетенции и порядка функционирования КТС в соответствие с требованиями, предъявляемыми к примирительным процедурам, что позволит рассматривать в КТС не только споры по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов, соблюдения условий трудового договора (споры о праве), но и споры между работником и работодателем по поводу установления или изменения условий труда в индивидуальном порядке (споры об интересах).

Список использованной литературы:

1. Юркевич, Н. Г. Разрешение коллективных трудовых споров (конфликтов); в издании : Смирнов, Ю. П. Коллективные трудовые правоотношения / Ю. П. Смирнов, Н. Г. Юркевич // Промышленно-торговое право. – 1998. – № 1–2. – С. 94–128.
2. Носырева, Е. И. Альтернативное разрешение споров в США / Е. А. Носырева. – М. : Городец, 2005. – 75 с.
3. Трудовые споры и их урегулирование : учеб.-метод. пособие / А. Г. Авдей [и др.] ; под ред. У. Хелльманна [и др.]. – Минск: Изд. Центр БГУ, 2015. – 244 с.

УДК 349.2 (476)

Н.С. Пилипенко

(БИП-Университет права и социально-информационных технологий, Гродненский филиал)

К ВОПРОСУ О ПРОЦЕДУРНЫХ И ПРОЦЕССУАЛЬНЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ, ВОЗНИКАЮЩИХ ПРИ РАССМОТРЕНИИ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО СПОРА

В статье рассмотрены научные подходы к процессуальному и процедурному порядку рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Характеризуется наличие самостоятельных процедурных и процессуальных правоотношений, регулируемых нормами трудового и гражданского процессуального права, в совокупности составляющих единый процесс, предусмотренный нормами трудового законодательства для урегулирования индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальный трудовой спор как совокупность правоотношений с точки зрения отраслевой принадлежности следует отнести к правоотношениям, производным от трудовых. Правоотношения, составляющие содержание индивидуального трудового спора, имеют структуру, аналогичную любому