

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

правоотношению, а именно: им присущи субъект, объект, содержание. Их возникновению, изменению, прекращению предшествует юридический факт.

В рамках существующих научных исследований можно выделить несколько подходов к определению и классификации трудовых правоотношений при рассмотрении индивидуальных трудовых споров. Ряд авторов придерживается точки зрения, что рассмотрение трудовых споров осуществляется путем применения процессуальных и процедурных норм. При этом юридической науке существуют два взаимоисключающих подхода к понятиям процесса и процедуры. Так, Н.Б. Зейдер под процессом понимал деятельность судов, любых других органов по разрешению спора о праве и защите нарушенного права [2, с. 71]. Сторонники другого подхода, напротив, универсальное значение придают юридической процедуре. Гражданский процесс рассматривается только как разновидность гражданской (охранительной) процедуры. В качестве специфической черты такой процедуры называется наличие юрисдикционного органа, осуществляющего применение права [1, с. 20]. Против расширительного толкования понятия процесса выступали многие ученые-процессуалисты [7, с. 8]. Ряд авторов, рассматривая возникающие правоотношения при регулировании соответствующими нормами, выделяли соответственно процессуальные, процедурные и организационные правоотношения, объединяя их в группу нематериальных правоотношений [6, с. 98].

Необходимо отметить, что нет единообразного подхода к процессуальному правоотношению, возникающему в связи с обращением в КТС и передачей затем спора на разрешение судебным органом. Так, одни авторы придерживаются мнения о наличии единого трудового процессуального правоотношения, «связанного с возбуждением и рассмотрением трудовых споров, безотносительно к тому, в каком органе разрешается трудовой спор» [4, с. 35]. При этом В.И. Смолярчук обращал внимание на наличие единства системы разбирательства трудовых споров, состоящих из стадий движения единого процессуального правоотношения, [4, с. 31], то есть автор говорил о наличии стадий в едином процессуальном правоотношении.

Говоря о процедуре и процессе по отношению к рассмотрению спора, обращает на себя внимание определенная схожесть этих понятий. В «Толковом словаре русского языка» С.И. Ожегова, Н.Ю. Шведовой – «процедура» – официальный порядок действий выполнения, обсуждения чего-либо...; «процесс» – порядок разбирательства судебных и административных дел» [3, с. 627].

Нам представляется более убедительной позиция В.И. Скобелкина, который, возражая против единого трудового процессуального правоотношения, полагает, что «более правильным было бы говорить о существовании комплекса процессуальных правоотношений, возникающих в связи с рассмотрением спора» [5, с. 122–123].

Действительно, индивидуальный трудовой спор имеет ряд стадий: 1) доюрисдикционная стадия урегулирования разногласий работником (самостоятельно или с участием представителя) с нанимателем; 2) досудебная

стадия разрешения спора; 3) судебное разбирательство. Каждая из этих стадий характеризуется наличием самостоятельных процедурных и процессуальных правоотношений, регулируемых нормами трудового и гражданского процессуального права, в совокупности составляющих единый процесс, предусмотренный нормами трудового законодательства.

Говоря о правоотношениях, складывающихся в процессе разрешения индивидуального трудового спора, следует отметить наличие определенной последовательности их возникновения и взаимосвязи между ними. Так, в связи с обращением заинтересованного лица в КТС возникает процессуальное правоотношение между КТС, с одной стороны и субъектами спорного правоотношения – с другой. Содержанием этого правоотношения является юридическая связь между его субъектами, т.е. их права и обязанности. Основанием прекращения процессуального правоотношения является принятие КТС решения.

В юридической литературе нет единообразного подхода к определению юридического процесса. Т.Ю. Баришпольская определяет процесс как разновидность процедуры, состоящий из совокупности сменяемых друг другом правоотношений, направленных на достижение единой цели [1. с. 31].

Возможность переноса разногласия по поводу спорного материального правоотношения, являющегося предметом индивидуального трудового спора, в суд первой инстанции обусловлена наличием взаимосвязи между предшествующим процессуальным правоотношением (при разрешении спора в КТС) и последующим правоотношением, возникающим в связи с обращением заинтересованной стороны спорного правоотношения в суд. Юридическим фактом, с которым связано возникновение нового процессуального правоотношения (в суде), является правомерное действие субъекта спорного правоотношения, обращение субъекта спорного правоотношения за защитой субъективного трудового права. Правоотношение возникает с момента обращения заинтересованного лица в суд и прекращается в связи с вынесением судом первой инстанции соответствующего решения. В данном случае новое процессуальное правоотношение характеризуется, во-первых, наличием другого субъекта – суда общей юрисдикции; во-вторых, иным правовым статусом субъектов правоотношения; в-третьих, другим содержанием процессуального правоотношения (права и обязанности субъектов); в-четвертых, иным характером процессуального правоотношения.

Обжалование решения суда в апелляционном порядке является основанием для возникновения нового процессуального правоотношения, которое также завершится вынесением соответствующего определения, опротестование в порядке надзора повлечет за собой возникновение нового процессуального правоотношения и т.д. Следовательно, рассмотренные процессуальные правоотношения, с одной стороны, являются относительно самостоятельными, а с другой стороны, они характеризуются определенной последовательностью. Это не означает, что должны быть пройдены все стадии процесса. Возможно разрешение спора закончится на стадии принятия решения КТС. Но это не исключает возможности прохождения индивидуальным

трудовым спором различных стадий, предусмотренных единым процессом, включая стадию исполнения решения. Кроме того, все рассмотренные процессуальные правоотношения взаимосвязаны между собой. Их связывает общее: единый объект и единство цели.

Объект всех рассмотренных выше видов процессуальных правоотношений остается неизменным независимо от того, в каком юрисдикционном органе осуществляется рассмотрение соответствующего заявления. Единая цель последовательно сменяющих друг друга процессуальных правоотношений – защита прав и интересов, на достижение которой направлены все правоотношения, является системообразующим фактором. Возникновение и прекращение процессуальных правоотношений, складывающихся при разрешении индивидуального трудового спора, совпадают с началом и окончанием определенной стадии разрешения индивидуального трудового спора. Процессуальные правоотношения, как и стадии процесса последовательно сменяют друг друга в процессе разрешения индивидуального трудового спора.

Рассмотрение заявления сначала в КТС, затем в суде первой инстанции, и потом в суде апелляционной инстанции и т.д. является единым трудовым процессом по следующим причинам.

Во-первых, рассмотрение заявления в КТС – это стадия единого процесса, которая предшествует стадии рассмотрения дела в суде (на этом более подробно остановимся позже). Обращение в КТС за разрешением индивидуального трудового спора в соответствии с требованием гражданско-процессуального закона – неперемное условие принятия искового заявления судом. Однако, ст. 245-246 ГПК Республики Беларусь содержат основания для отказа в принятии заявления, если заинтересованным лицом, обратившимся в суд, не соблюден порядок предварительного внесудебного разрешения дела. Следовательно, процесс разрешения индивидуального трудового спора является единым, состоящим из последовательных процессуальных правоотношений: 1) по рассмотрению трудового дела в КТС; 2) по рассмотрению трудового дела в суде первой инстанции; 3) по рассмотрению жалобы в апелляционной инстанции; 4) по рассмотрению трудового дела в порядке надзора и т.д.

Во-вторых, решение, вынесенное КТС, в случае его обжалования в суд в установленный законом срок не является обязательным к исполнению. Это свидетельствует о том, что трудовой процесс продолжается, переходя на следующую стадию развития индивидуального трудового спора. Юридическим фактом, влекущим прекращение процессуальных отношений, является решение соответствующего юрисдикционного органа. Так же, как и решение КТС, решение судебного органа не будет обязательным к исполнению, в случае обжалования его в апелляционном порядке заинтересованным лицом. Однако процессуальное правоотношение прекращается на стадии разрешения спора в КТС, и возникает новое – на стадии его разрешения судом первой инстанции. Оно также прекращается в связи с принятием судебного постановления и возникает еще одно новое – на стадии его апелляционного обжалования, и т.д.

Отличие процедурного правоотношения от процессуального подробно рассмотрела В.К. Субботенко и достаточно убедительно определила критерии их отличия [8. с. 82]. К ним относятся: целевое назначение, субъектный состав и основания возникновения правоотношений.

Нам представляется, что процессуальное правоотношение является одной из форм процедурного правоотношения, равно как и процесс – одной из форм процедуры.

Мы придерживаемся точки зрения, что рассмотрение индивидуальных трудовых споров осуществляется путем применения процессуальных и процедурных норм. Таким образом, рассматривая индивидуальный трудовой спор как правовую категорию, следует отметить наличие в его содержании двух видов правоотношений: процедурного и процессуального.

Процедурное правоотношение возникает по поводу урегулирования разногласий сторонами спорного правоотношения при непосредственных переговорах (самостоятельно или с участием представителей).

Процессуальное правоотношение возникает в связи с обращением заинтересованного лица в соответствующий юрисдикционный орган с заявлением о разрешении индивидуального трудового спора.

Таким образом, процесс разрешения индивидуального трудового спора является единым, состоящим из ряда последовательных правоотношений: процедурного правоотношения по урегулированию разногласий путем непосредственных переговоров самостоятельно работником (или с участием его представителя) с нанимателем, затем – ряда процессуальных правоотношений по рассмотрению трудового спора на различных стадиях его разрешения. Мы придерживаемся точки зрения, что рассмотрение индивидуальных трудовых споров осуществляется путем применения процессуальных и процедурных норм.

Таким образом, рассматривая индивидуальный трудовой спор как правовую категорию, следует отметить наличие в его содержании двух видов правоотношений – процедурного и процессуального:

1) процедурное правоотношение возникает по поводу урегулирования разногласий сторонами спорного правоотношения при непосредственных переговорах (самостоятельно или с участием представителей);

2) процессуальное правоотношение возникает в связи с обращением заинтересованного лица в соответствующий юрисдикционный орган с заявлением о разрешении индивидуального трудового спора.

Таким образом, процесс разрешения индивидуального трудового спора является единым, состоящим из ряда последовательных правоотношений: процедурного правоотношения по урегулированию разногласий путем непосредственных переговоров самостоятельно работником (или с участием его представителя) с нанимателем, затем – ряда процессуальных правоотношений по рассмотрению трудового спора на различных стадиях его разрешения.

Список использованной литературы:

1. Баришпольская, Т.Ю. Гражданские процесс и процедура: (понятие, служебная роль, проблемы теории и практики) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / Т.Ю. Баришпольская. – Томск, 1988. – 364 л.
2. Зейдер, Н.Б. Предмет и система советского гражданского процессуального права / Н.Б. Зейдер // Изв. вузов. Правоведение. – 1962. – № 3. – С. 69-82.
3. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка : 80 000 слов и фразеол. выражений / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова ; Рос. акад. наук, Ин-т рус. яз. – 4-е изд., доп. – М. : Азбуковник, 1999. – 941 с.
4. Смолярчук, В.И. Разрешение трудовых споров по советскому законодательству / В.И. Смолярчук. – М. : Знание, 1971. – 64 с.
5. Скобелкин, В.Н. Как рассматриваются трудовые споры работника с предприятием / В.Н. Скобелкин. – 2-е изд., испр. и доп. – Воронеж : Центр.-Чернозем. кн. изд-во, 1977. – 119 с.
6. Трудовое процедурно-процессуальное право : учеб. пособие для студентов вузов / В.Н. Скобелкин [и др.] ; под ред. В.Н. Скобелкина. – Воронеж : Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2002. – 500 с.
7. Советский гражданский процесс : учеб. для студентов вузов по специальности «Правоведение» / [В.Н. Аргунов и др.] ; под ред. М.К. Треушниковой. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1989. – 463 с.
8. Субботенко, В.К. Право на пенсию и процедурные правоотношения : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В.К. Субботенко. – М., 1975. – 164 л.

УДК 349.2

Е.А. Римашевская

(Белорусский государственный экономический университет)

МЕРЫ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ И ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ ПРИ ОБЩЕЙ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Значение трудовой дисциплины для эффективной организации трудового процесса сложно переоценить на любом этапе развития общества. Современный период характеризуется последовательным усилением внимания законодателя к вопросам укрепления трудовой дисциплины и формированием действенной системы правовых средств, обеспечивающих поддержание необходимого ее уровня. При этом немаловажную роль в числе указанных средств играют правовые нормы, регулирующие меры дисциплинарного взыскания и дисциплинарного воздействия. Поэтому особую актуальность на современном этапе приобретают вопросы совершенствования норм законодательства в рамках применения мер дисциплинарной ответственности.

Согласно ч. 1 ст. 198 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) за совершение дисциплинарного проступка наниматель может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до 12 месяцев; увольнение (п. 6–11 ст. 42, п. 1, 1–2, 5–1, 9 и 10 ч. 1 ст. 47 ТК) [1]. Однако название ст. 198 ТК не в полной мере отражает ее содержание, поскольку в ч. 1 перечислены меры дисциплинарного взыскания, а в ч. 4 иные меры, которые законодатель никак не называет. Но вместе с дисциплинарными взысканиями это меры дисциплинарной ответственности, следовательно статью следовало бы назвать «Меры дисциплинарной ответственности».