

Образовательное учреждение профсоюзов высшего профессионального образования «Академия труда и социальных отношений» – М., 2011. – 26 с.

Kiseleva, E. V. The legal regulation of labour of workers of older age groups: abstract of the dissertation of a candidate of legal sciences : 12.00.05 / E. V. Kiseleva ; Educational institution of trade unions of higher professional education «Academy of Labour and Social Relations». – М., 2011. – 26 p.

2. Курс трудового права. Особенная часть. Кн. 1 : Индивидуальное трудовое право : в 3 т. / А. А. Войтик [и др.] ; под общ. ред. О. С. Курылевой, К. Л. Томашевского. – Минск : Амалфея, 2014. – Т. 1 – 372 с.

The labour law course. A special part. Book 1: Individual labour law: in 3 volumes / A. A. Voitik [et al.] ; under general editorial of O. S. Kuryleva, K. L. Tomashevsky. – Minsk : Amalfeya, 2014. – Vol. 1. – 372 p.

3. Правовые гарантии эффективной занятости в Республике Беларусь: современное состояние и актуальные направления развития законодательства / Е. И. Астапов [и др.] ; под ред. И. А. Комоцкой, Т. М. Петоченко. – Минск : Колорград, 2020. – 500 с.

The legal guarantees of effective employment in the Republic of Belarus: current state and current directions of development of legislation / E. I. Astapov [et al.] ; ed. by I. A. Komotskaya, T. M. Petochenko. – Minsk : Kolorgrad, 2020. – 500 p.

4. Гафаров, З. С. Правовое регулирование труда работников предпенсионного и пенсионного возрастов : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / З. С. Гафаров ; Всесоюзный ордена «Знак Почета» науч. исслед. ин-т советского законодательства. – М., 1983. – 173 л.

Gafarov, Z. S. Legal regulation of labour of pre-retirement and retirement age workers: dis. of a candidate of legal sciences 12.00.05 / Z. S. Gafarov ; All-Union Order «Badge of Honor» scientific research of the Institute of Soviet Legislation. – М., 1983. – 173 sh.

5. Владимирова, Ю. В. Значение возраста работника в трудовом праве России : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Ю. В. Владимирова ; Перм. гос. ун-т. – Пермь, 2002. – 18 с.

Vladimirova, Y. V. The importance of the employee's age in Russian labour law : abstract of the dis. of a candidate of legal sciences : 12.00.05 / Y. V. Vladimirova ; Perm State Univ. – Perm, 2002. – 18 p.

Статья поступила в редакцию 11.12.2023.

УДК (331.1)(349.22)

A. Yasinskaya-Kazachenko
BSEU (Minsk)

ADAPTABILITY OF LEGAL FACTS TO THE CONSIDERATION AND RESOLUTION OF LABOR DISPUTES

In the article, based on the peculiarities of the legal status of conciliation, conciliation-mediation and arbitration bodies, the author made an attempt to adapt the procedural composition of legal facts to the consideration and resolution of labor disputes, which will standardize procedural actions, as well as give specific applied nature to recommendations for improving regulatory legal acts

aimed at expanding dispositive principles, stimulating the employer and property owner to detail the provisions of constituent documents and local legal acts at the level of using mediation as an independent and alternative method of resolving disagreements.

Keywords: *conciliation commission; mediator; labor arbitration; evasion; mediality of the dispute; procedural and procedural forms.*

А. В. Ясинская-Казаченко

кандидат юридических наук, доцент

БГЭУ (Минск)

АДАПТИВНОСТЬ ЮРИДИЧЕСКИХ ФАКТОВ К РАССМОТРЕНИЮ И РАЗРЕШЕНИЮ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

В статье, опираясь на особенности правового положения примирительных, примирительно-посреднических и третейских органов, автор, предпринял попытку адаптировать процессуальный состав юридических фактов к рассмотрению и разрешению трудовых споров, который будет стандартизировать процессуальные действия, а также придать конкретно-прикладной характер рекомендаций по совершенствованию нормативных правовых актов, направленный на расширение диспозитивных начал, стимулирование нанимателя, собственника имущества к детализации положений учредительных документов и локальных правовых актов на уровне использования медиации как самостоятельного и альтернативного способа урегулирования разногласий.

Ключевые слова: *примирительная комиссия; посредник; трудовой арбитраж; уклонение; медиабильность спора; процедурные и процессуальные формы.*

Примирительная комиссия является обязательным для сторон коллективного трудового спора органом по разрешению разногласий и поиску взаимоприемлемого решения. Порядок создания и работы примирительной комиссии определен в ст. 380, 381 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) и в иных нормах законодательства о труде. Нет в законодательстве запрета на то, чтобы спорящие стороны пригласили с согласия второй стороны на заседание примирительной комиссии своих консультантов, которые содействуют диалогу, помогают сторонам обсудить возможные пути соглашения.

На этапе примирительной комиссии консультант, знающий отраслевую специфику, имеющий опыт в разрешении трудовых споров, существенно продвигает диалог и ускоряет формирование взаимоприемлемого соглашения. На данном этапе решение принимают стороны. Роль консультанта – содействие диалогу [1, с. 43]. Ранее в состав примирительной комиссии в трехдневный срок большинством голосов избирался (назначался) нейтральный член, не работающий у данного нанимателя и не входящий в данный представительный орган, что соответствовало положению о нейтральном члене примирительной комиссии.

На заседании примирительной комиссии по разрешению коллективного трудового спора рассматриваются требования сторон и если ранее по ч. 1 ст. 381 ТК это были предложения, то теперь по указанной норме ТК – решение в виде протокола. В связи с этим в ч. 2 ст. 381 ТК необходимо установить, что оформленные протоколом и принятые по соглашению сторон примирительной комиссии решения должны облекаться в форму акта и иметь юридическую силу исполнительного листа. Данное предложение вносится по аналогии с пп. 1.1 п. 1 Указа Президента

Республики Беларусь от 09 января 2023 г. «О мерах по обеспечению своевременной выплаты заработной платы», который определил, что решение, в интересах работника, предъявляется вместе с заявлением о возбуждении исполнительного производства в органы принудительного исполнения [2, с. 22–23].

Наниматель не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в примирительно-посреднических и третейских процедурах, исходя из чего В. И. Миронов обращает внимание на необходимость надлежащего оформления в законном порядке и предъявления государственному и хозяйственному органу требований трудового коллектива с целью определения этих требований в качестве трудового спора [3, с. 60]. Правонарушения в форме уклонения нанимателя могут быть самыми разнообразными: прямой отказ, неявка на заседания примирительной комиссии, проволочки в работе примирительно-посреднических и третейских органов, изменение согласованных условий.

Процедуры посредничества и арбитража могут применяться в любое время в период конфликта и не должны рассматриваться в качестве обязательных стадий разрешения коллективного спора, без которых объявление забастовки признается незаконным. Предоставление работникам права на проведение забастовки в случае уклонения нанимателя в качестве меры социальной защиты без предварительных примирительно-посреднических и третейских процедур является обоснованным. Проблему уклонения нанимателя можно решить путем регламентации принципа добросовестного ведения переговоров, сотрудничества в примирительно-посреднических и третейских процедурах.

С учетом ст. 2 и 3 Конвенции МОТ 1948 г. № 87 было бы правильным дополнить ТК ст. 378¹, предусматривающей запрет нанимателю препятствовать организации собраний и конференций в случае возникновения разногласий и оформления требований.

В случае несогласия с предложениями примирительной комиссии другим органом, оказывающим содействие сторонам коллективного трудового спора в урегулировании разногласий, является посредник или службы посредничества, которые могут создаваться на основании ч. 3 ст. 382 ТК органами государственного управления, другими нанимателями и представительными органами работников.

Посредничество – это процедура оказания помощи независимым и незаинтересованным в исходе дела, компетентным, пользующимся доверием сторон лицом в выработке согласованного решения на основе предложений нескольких способов урегулирования разногласий и проведения консультаций (в том числе конфиденциальных). В рамках ч. 2 ст. 382 ТК сторонам и посреднику предоставлено право самостоятельно определять порядок взаимоотношений в данной процедуре.

Из анализа содержания ст. 382 ТК нельзя сделать вывод о том, что представляет собой стадия посредничества, как факультативная стадия. Применительно к процедуре посредничества заслуживает внимания процедура медиации. В ст. 401 ХПК предлагается урегулирование споров с участием медиатора, Закон Республики Беларусь от 12 июля 2013 г. № 58-З «О медиации» (далее – Закон) регулирует отношения по разрешению споров, связанные с применением медиации, возникающие из трудовых правоотношений. Считаем необходимым обратить внимание на несколько положений.

Согласно буквальному толкованию нормы действие Закона может быть распространено на споры, вытекающие из трудовых отношений. К таким отношениям можно отнести урегулированные нормами трудового права общественные

отношения, связанные с: деятельностью профсоюзов и объединений нанимателей; ведением коллективных переговоров; взаимоотношениями между работниками (их представителями) и нанимателями [4, с. 657]; рассмотрением трудовых споров (на уровне связи сторон коллективного трудового спора – наниматель (наниматели, объединения нанимателей) и работники в лице их представительных органов (профсоюз, объединения профсоюзов (ст. 378 ТК)). И хотя коллективные трудовые споры относятся и к трудовым, и тесно с ними связанным, и процедура медиации при их разрешении во многих государствах стала устойчивой и традиционной, в Законе применительно к рассмотрению и разрешению коллективных трудовых споров ее использование не предусмотрено [5, с. 192].

Итак, исследование в аспекте **адаптивности юридических фактов к рассмотрению и разрешению трудовых споров** на уровне потенциально медиабельных способов применительно к посреднической процедуре разрешения коллективных трудовых споров позволяет выделить следующие стадии: получение информации и налаживание связей с представителями сторон; анализ характера спорных отношений; выработка тактики и стратегии поведения; соотнесение интересов сторон с возможностями их реализации; разработка оптимальных способов разрешения спора; выяснение и сопоставление позиций сторон по предложенным вариантам в форме дискуссии.

Следует развивать систему посреднических организаций, предпринять меры по совершенствованию нормативных правовых актов в части достижения добровольного соглашения сторон, установления широкого перечня способов урегулирования и принятия решений.

На основе анализа опыта посредничества, представляется возможным проведение процедуры посредничества до создания примирительной комиссии [5, с. 192]. Видится целесообразным вернуться к прежнему порядку введения в состав примирительной комиссии нейтрального члена, но несколько иным путем: опрос или голосование. Необходимо организовать обучение, повышение квалификации лиц, участвующих в качестве посредников. В памятке более расширенно, чем в ст. 382 ТК, следует закрепить положение, касающиеся порядка выборов посредника, приобретения и прекращения его полномочий, конкретизировать права и обязанности сторон, определить квалификационные требования, предъявляемые к данной категории лиц, предусмотреть его ответственность.

При недостижении согласия в примирительной комиссии или с участием посредника коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже.

Организация и деятельность трудового арбитража регламентированы нормами ТК (ст. 383, 384).

Трудовой арбитраж может создаваться бессрочно; списки арбитров ведутся областными и Минским городским исполнительными комитетами, действуют установленные в ч. 4 ст. 384 ТК ограничения в отношении лиц, привлекаемых в качестве арбитров; определенные полномочия в отношении коллективных трудовых споров имеются у Департамента государственной инспекции труда министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (далее – МТиСЗ); расходы, связанные с разрешением коллективного трудового спора, определяются по соглашению между сторонами и трудовым арбитром.

По мнению М. В. Лушниковой, по юридической силе решений трудовой арбитраж представляет собой вид посреднического органа [6, с. 151]. Именно тогда, когда стороны коллективного трудового спора не приходят к соглашению по юридической обязательности решений арбитража, проведенная деятельность

практически не отличается от деятельности посредника. В организационно-методическом отношении арбитраж чем-то даже уступает процедуре посредничества: финансовые затраты на привлечение арбитров значительно больше, чем на посредника; арбитров можно выбирать только из списка лиц, сформированного областными и Минским городским исполнительными комитетами; о создании арбитража наниматель обязан в трехдневный срок уведомить Департамент государственной инспекции труда МТиСЗ. Применительно к процедуре посредничества указанных требований не установлено.

В соответствии с п. 3 ч. 7 ст. 383 ТК решение арбитража приобретает обязательный характер, если стороны заключили соглашение об обязательности этого решения. В данных нормах содержатся только два случая обязательных решений коллективных трудовых споров. При этом В. И. Кривым высказывалось мнение об «искусственном завышении» полномочий трудовых арбитров в отношении предоставления ими информации в различные государственные структуры, правовой оценки положений коллективного договора [7, с. 99].

Юридическому факту при рассмотрении и разрешении коллективного трудового спора при помощи трудового арбитража должна быть свойственна адаптивность, способность в известном смысле приспосабливаться к изменяющимся трудовым отношениям. Может показаться, что данное требование противоречит требованию постоянства, но на самом деле этого противоречия нет.

Согласно ч. 6 ст. 384 ТК трудовой арбитр имеет право запрашивать от сторон документы, информацию, необходимые для разрешения коллективного трудового спора. Из анализа актов законодательства о труде следует, что трудовой арбитр должен уметь аргументировать, убеждать, оперировать информацией, управлять дискуссией, аккумулировать все то, что можно использовать для достижения согласия и снятия напряженности переговорного процесса.

При этом можно дополнить полномочия трудового арбитра такими правами, как заслушивать обращения сторон, требовать от представителей сторон доведения решений трудового арбитража до сведения трудового коллектива, предлагать возможные варианты разрешения коллективного трудового спора.

С точки зрения требований, предъявляемых к трудовым арбитрам интересным, является опыт Азербайджанской Республики. Трудовой арбитр не должен занимать высокие руководящие должности в органах исполнительной власти и профсоюзных организациях, обязательными являются требования о наличии гражданства, высшего юридического, экономического, гуманитарного образования, пятилетнего стажа профессиональной деятельности, высокого уровня квалификации и отсутствии заинтересованности в результатах спора [8, с. 142–148].

В ч. 2 ст. 384 ТК устанавливаются требования, как правило, предъявляемые к трудовым арбитрам: наличие высшего юридического или экономического образования, опыта работы по специальности стажа не менее пяти лет работы.

Ранее Положение о трудовом арбитраже РТА предусматривало, что арбитрами могли быть научные работники, общественные деятели, работники республиканских органов государственного управления, других нанимателей и профессиональных союзов, иные определенные сторонами лица. Указанный перечневый список лиц, выполняющих обязанности трудовых арбитров на внештатной основе, целесообразно вернуть и в настоящее время в акты законодательства о труде, его следует более формализовать, поскольку такие лица обязаны обладать соответствующими профессиональными знаниями и квалификацией.

По мнению В. И. Кривого, процедура разрешения коллективных трудовых споров в РТА являлась максимально приближенной к процедуре разрешения индивидуальных трудовых споров по нормам Гражданско-процессуального кодекса [7, с. 105]. Полномочия арбитража вытекают из соглашения сторон; арбитраж принимает обязательные для сторон договоренности; деятельность арбитража ограничена рассмотрением и разрешением коллективного трудового спора и распространяется на отношения заранее установленного круга лиц. В этой связи в положениях, закрепляющих порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, необходимо определить регламент арбитражных заседаний; правила замены арбитров в случае болезни и по другим причинам; очередность объяснений лиц, представляющих стороны; возможность и порядок отвода арбитров, т. е. адаптивный юридический режим включения данного класса юридических фактов в систему правового регулирования трудовых споров.

С учетом относительно-определенных обстоятельств необходимо поддерживать мнение И. С. Войтинского применительно к рассмотрению и разрешению коллективного трудового спора трудовым арбитражем, согласно которому такой временно действующий орган, создаваемый по соглашению сторон, должен быть третейским органом, действующим в рамках обязательной третейской процедуры [9, с. 5].

Трудовой арбитраж необходимо рассматривать как третейский суд, выносящий обязательные для выполнения решения, представляется обоснованным закрепить иное, чем в ст. 383 ТК, его определение более точно формулирующее правовое положение трудового арбитража. Исходя из необходимости соблюдения баланса прав и обязанностей субъектов правоотношения по рассмотрению и разрешению коллективных трудовых споров, процедурных и процессуальных форм распорядительные действия, должны найти надлежащее закрепление в законодательстве о труде. Примирительно-посреднические и третейские органы, уполномоченные сторонами участвовать в процедурных и процессуальных отношениях по разрешению споров, обязаны выяснять действительные обстоятельства дела, заслушать объяснения сторон, получать от них доказательства, истребовать и проанализировать необходимые документы, вызвать свидетелей и привлекать специалистов.

В этой связи необходимо:

1. Внести в Трудовой Кодекс Республики Беларусь следующие дополнения и изменения:

«Статья 378¹. Уклонение нанимателя от добросовестного ведения переговоров, участия в примирительно-посреднических и третейских процедурах.

Наниматель, в случае уклонения от добросовестного ведения переговоров, участия в примирительных, примирительно-посреднических и третейских процедурах, организации собраний и конференций привлекается к административной ответственности. Работники имеют право приступить к организации и поредению забастовки. Представительный орган работников обязан не позднее двух недель с начала совершения действий, содержащих признаки уклонения, уведомить Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь».

В статье 383:

часть первую изложить в следующей редакции:

«Трудовой арбитраж – временно действующий независимый орган, создаваемый на добровольной основе по соглашению сторон и участников трудового спора, состоящий из привлеченных трудовых арбитров, принимающий в процессе примирительно-посреднических и третейских процедур решения».

2. Внести в Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях следующие дополнения и изменения:

Статью 10.12. дополнить частью седьмой следующего содержания:

«Неисполнение принципа добросовестного ведения переговоров, уклонение от участия в примирительных, примирительно-посреднических и третейских процедурах, организации собраний и конференций

влекут наложение штрафа в размере от пяти до пятидесяти базовых величин, а на юридическое лицо – до ста базовых величин».

Заклучение. Во-первых, целесообразно предоставить примирительной комиссии право избирать (назначать) нейтрального члена в свой состав, что не исключает также постановки вопроса об использовании медиации как альтернативного этой форме способа урегулирования разногласий.

Во-вторых, ввести обязательность решений примирительной комиссии, с учетом принципа добросовестного ведения переговоров закрепить в ТК норму, устанавливающую право на забастовку в том случае, если наниматель уклоняется от участия в примирительных, примирительно-посреднических и третейских процедурах.

В-третьих, нуждаются в толковании нормы о посреднике, в том числе о выборах, полномочиях, правах, обязанностях, квалификационных требованиях и ответственности, определении самой процедуры посредничества в ч. 1 ст. 382 ТК.

В-четвертых, совершенствование системы трудового арбитража необходимо проводить по аналогии с нормами о третейских судах, предлагается иное определение трудового арбитража, более точно формулирующее его правовое положение.

Источники

1. Трудовой арбитраж в сфере коллективных споров : история и современность : моногр. / А. Ф. Вальковой, Д. В. Лобок (руководители), М. М. Артюхина [и др.] ; науч. ред. А. С. Запесоцкий. – СПб. : Санкт-Петербургский гуманитарный ун-т профсоюзов, 2017. – 116 с.

Labor arbitration in the field of collective disputes: history and modernity : monogr. / A. F. Valkova, D. V. Lobok (supervisors), M. M. Artyukhina [et al.] ; scientific editor A. S. Zapesotsky. – SPb. : St. Petersburg Humanitarian Univ. of Trade Unions, 2017. – 116 p.

2. Томашевский, К. Л. О полномочиях Департамента государственной инспекции труда по обеспечению своевременной выплаты заработной платы / К. Л. Томашевский // Отдел кадров. – 2023. – № 5. – С. 22–28.

Tomashevsky, K. L. On the powers of the Department of State Labor Inspection to ensure timely payment of wages / K. L. Tomashevsky // Human Resources Department. – 2023. – № 5. – P. 22–28.

3. Миронов, В. Можно ли разрешить коллективный трудовой спор? / В. Миронов // Социалист. труд. – 1990. – № 10. – С. 59–65.

Mironov, V. Is it possible to resolve a collective labor dispute? / V. Mironov // Socialist. work. – 1990. – № 10. – P. 59–65.

4. Чичина, Е. В. О медиабельности трудовых споров / Е. В. Чичина // Науч. тр. Белорус. гос. экон. ун-та. / М-во образования Респ. Беларусь, Белорус. гос. экон. ун-т ; ред. кол.: А. В. Егоров (главный редактор) [и др.]. – Минск : БГЭУ, 2023. – Вып. 16. – С. 654–661.

Chichina, E. V. On the mediaability of labor disputes / E. V. Chichin // Scientific works of the Belarusian State Economic University / Ministry of Education of the Republic of Belarus, Belarusian State Economic University ; ed. board: A. V. Egorov (editor-in-chief) [et al.]. – Minsk : BSEU, 2023. – Iss. 16. – P. 654–661.

5. Трудовые споры и их урегулирование : учеб.-метод. пособие для магистрантов, обучающихся по специальности 1-24 81 05 «Правовое обеспечение альтернативных способов урегулирования конфликтов и споров» / А. Г. Авдей [и др.]. – Минск : Издательский центр Белорусского государственного университета, 2015. – 244 с.

Labor disputes and their settlement: educational and methodological manual: for undergraduates studying in the specialty 1-24 81 05 “Legal support for alternative methods of resolving conflicts and disputes” / A. G. Avdey [et al.]. – Minsk : Publishing Center of the Belarusian State University, 2015. – 244 p.

6. Лушникова, М. В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства: сравнительно-правовое исследование / М. В. Лушникова. – Ярославль : Подати, 1997. – 223 с.

Lushnikova, M. V. State, employers and employees: history, theory and practice of the legal mechanism of social partnership: comparative legal research / M. V. Lushnikova. – Yaroslavl : Podati, 1997. – 223 p.

7. Кривой, В. И. Коллективные переговоры, договоры и споры / В. И. Кривой. – Гомель : Е. А. Ковалева, 2008. – 456 с.

Krivoy, V. I. Collective negotiations, agreements and disputes / V. I. Krivoy. – Gomel : E. A. Kovaleva, 2008. – 456 p.

8. Джафаров, З. И. оглы. Примириательно-третейские процедуры (способы) урегулирования коллективных трудовых споров / З. И. оглы Джафаров // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – № 1. – С. 142–148.

Jafarov, Z. I. ogly. Conciliation and arbitration procedures (methods) for resolving collective labor disputes / Z. I. ogly Jafarov // Labor law in Russia and abroad. – 2011. – № 1. – P. 142–148.

9. Войтинский, И. С. Примирительное и третейское разбирательство в капиталистических странах. Основные вопросы соглашения и арбитража / И. С. Войтинский. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Изд-во Всесоюз. центр. совета проф. союзов, 1926. – 94 с.

Voitinsky, I. S. Conciliation and arbitration proceedings in capitalist countries. Basic issues of agreement and arbitration / I. S. Voitinsky. – 3rd ed., revised. and add. – M. : Publishing house Vsesoyuz. center. advice of prof. Unions, 1926. – 94 p.

Статья поступила в редакцию 12.12.2023.