

Kaplunov, A. I. Administrative Coercion Applied by Internal Affairs Bodies (Systematic-Legal Analysis) : Dissertation for the Degree of Doctor of Legal Sciences : 12.00.14 / Kaplunov Andrej Ivanovich. – Moscow, 2005. – 498 l.

9. Серегин, А. В. Советский общественный порядок и административно-правовые средства его укрепления : учеб. пособие / А. В. Серегин. – М. : Акад. МВД СССР, 1975. – 194 с.

Seregin, A. V. Soviet Public Order and Administrative-Legal Means of Strengthening It : Study Guide / A. V. Seregin. – Moscow : Academy of the USSR Ministry of Internal Affairs, 1975. – 194 p.

10. Тюрин, В. А. Проблемы применения мер пресечения в административном праве России : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.14 / Тюрин Виктор Анатольевич. – М., 2004. – 341 л.

Tyurin, V. A. Problems of Applying Coercive Measures in Russian Administrative Law : Dissertation for the Degree of Doctor of Legal Sciences : 12.00.14 / Tyurin Viktor Anatol'evich. – Moscow, 2004. – 341 l.

11. Краснобаева, Л. А. Пределы и критерии ограничений прав и свобод человека / Л. А. Краснобаева, Ю. И. Иванова // Конституционные права и свободы: проблемы интерпретации и реализации в национальных правовых системах : сб. ст. Междунар. науч.-практ. конф., т. 1. – Новополоцк : УО «Полоцкий государственный университет», 2016. – С. 221–225.

Krasnobaeva, L. A. Limits and Criteria for Restrictions on Human Rights and Freedoms / L. A. Krasnobaeva, Yu. I. Ivanova // Constitutional Rights and Freedoms: Problems of Interpretation and Implementation in National Legal Systems : Collection of Articles from the International Scientific and Practical Conference, Vol. 1. – Novopolotsk : Polotsk State University, 2016. – P. 221–225.

Статья поступила в редакцию 02.12.2024.

УДК (331. 1) (349.22)

A. Yasinskaya-Kazachenko
BSEU (Minsk)

LEGISLATIVE CANONS AND PRACTICE OF CONSIDERATION AND RESOLUTION OF CASES ON DISPUTES ON RECOVERY OF WAGES

In the article, relying on the presented directions of the state legal policy in terms of ensuring the basic rights of employees to wages and (or) other payments due in accordance with labor legislation, an attempt is made to adapt the institution of several plaintiffs to one defendant or a class action in labor relations and other related relations in relation to disputes on the collection of wages and (or) other payments due to the employee in accordance with labor legislation, which can be an effective means, method and law-making procedure of labor law technique. The combination in a convenient form of a homogeneous subject and factual circumstances will allow to abandon many individual claims.

Keywords: *directions of legal policy; collection of wages; institute of several plaintiffs; law-making procedure; labor law technique.*

А. В. Ясинская-Казаченко
кандидат юридических наук, доцент
БГЭУ (Минск)

ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ КАНОНЫ И ПРАКТИКА РАССМОТРЕНИЯ И РАЗРЕШЕНИЯ ДЕЛ ПО СПОРАМ О ВЗЫСКАНИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

В статье, опираясь на представленные направления правовой политики государства в части обеспечения основных прав работников на заработную плату и (или) иных выплат, причитающихся в соответствии с законодательством о труде, предпринимается попытка адаптировать институт нескольких истцов к одному ответчику или групповой иск в трудовых отношениях и иных связанных с ними отношениях применительно к спорам о взыскании заработной платы и (или) иных выплат, причитающихся работнику в соответствии с законодательством о труде, который может явиться эффективным средством, способом и правотворческой процедурой трудового права. Соединение в удобной форме однородного предмета и фактических обстоятельств позволит отказаться от множества индивидуальных исков.

Ключевые слова: направления правовой политики; взыскание заработной платы; институт нескольких истцов; правотворческая процедура; трудовое право.

Конституция Республики Беларусь гарантирует право на разрешение трудовых споров, как индивидуальных, так и коллективных, рассматривая его как неотъемлемую часть социально-трудовых прав человека. Защита трудовых прав является главной целью и основополагающим принципом законодательства о труде. Особое значение придается институту индивидуальных трудовых споров как механизму реализации этих прав, обеспечивающему защиту законных интересов работника – часто наиболее уязвимой стороны трудовых отношений – в установленных правовых рамках. Эффективность механизма разрешения споров напрямую влияет на реальное положение работников и их доступ к правовой защите. Высокий уровень обращений в прокуратуру также свидетельствует о системной проблеме. Это обусловлено как недостатками законодательства, так и пробелами правоприменения.

Существующая модель, основанная на общих гражданских судах без специализации по трудовым спорам, неэффективна и неадекватно защищает права работников. Принцип равенства сторон, заложенный в гражданском процессуальном законодательстве, не учитывает реальное неравенство сил между нанимателем и работником, часто оставляя последнего без достаточной правовой защиты. Это указывает на критическую необходимость не только обновления законодательства, но и создания действенных механизмов защиты, обеспечивающих безопасную и справедливую рабочую среду для всех работников. Реформа может не просто улучшить существующую систему, а создать новации, ориентированные на эффективную защиту прав и интересов работников.

Профессор Манфред Вайс выделяет несколько направлений адаптации трудового права к современным условиям. Во-первых, поиск новых моделей организации коллективной воли работников. Во-вторых, профессор акцентирует внимание на перспективах расширения сферы действия трудового права, особенно в контексте распространения самозанятости. В-третьих, видит перспективу

ослабления рисков, порожденных новыми формами нестабильной занятости, в тесном взаимодействии норм трудового права и права социального обеспечения. В-четвертых, профессор Вайс среди направлений адаптации трудового права к современным условиям придает существенное значение правам человека и защите от дискриминации. Несмотря на существенные и необратимые трансформации в сфере труда, профессор Манфред Вайс не видит угрозы существованию трудовому праву как фундаментальной отрасли права. При этом немецким ученым раскрываются возможные риски делегитимации трудового права, а также направления преодоления и минимизации влияния этих рисков, связанных прежде всего с приспособлением духа трудового права к современным социальным и экономическим условиям [1, с. 268–269], в том числе применительно к теме законодательных канонов взыскания заработной платы.

В качестве примера можно сослаться на обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации, который, применяя принцип обеспечения права работников на своевременную выплату заработной платы в полном размере, признал за работником, вынужденно приостановившим работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, право на возмещение не полученного им среднего заработка за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации [2, с. 169].

В судебной практике по трудовым спорам в разные исторические периоды можно выделить примеры дефектов и ошибок, часть из которых впоследствии была преодолена, а часть – по-прежнему сохраняется. Зачастую это приводит к снижению определенности нормативных предписаний, пробелам и иным дефектам трудового права [3, с. 172], к невозможности защиты прав нанимателей как участников трудовых и тесно связанных с ними отношений. Именно поэтому постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 21 декабря 2023 г. № 9 «О применении судами законодательства при рассмотрении гражданских дел о прекращении трудовых договоров» (далее – Постановление Пленума Верховного Суда) не оставляет без внимания споры о невыплате (несвоевременной выплате) заработной платы. В частности, нарушение нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора может выражаться в невыплате (несвоевременной выплате) заработной платы. Факт нарушений в соответствии с ч. 2 ст. 41 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) устанавливается уполномоченными органами надзора за соблюдением законодательства о труде, профсоюзами, а также самим нанимателем. Такие нарушения могут быть установлены и в судебном порядке.

В этой связи нарушение без уважительных причин порядка и сроков выплаты работникам заработной платы и (или) пособий можно отнести к грубым нарушениям трудовых обязанностей руководителя организации, однако в силу п. 1² ч. 1 ст. 47 ТК является самостоятельным основанием для его увольнения.

При этом п. 44 Постановления Пленума Верховного Суда устанавливает, что судам надлежит строго соблюдать требования ст. 247 ТК о немедленном исполнении решения о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, а также о присуждении работнику заработной платы, но не свыше чем за один месяц.

С учетом особых обстоятельств, в частности, если замедление в исполнении решения может повлечь невозможность самого исполнения, суд вправе допустить

немедленное исполнение решения о взыскании заработной платы в полном объеме (ст. 314 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь (далее – ГПК)).

Возможным способом защиты работником своих прав, включая взыскание заработной платы, иных выплат, причитающихся ему от нанимателя, является подача иска в суд.

Однако при разрешении вопроса о возбуждении дела по иску о взыскании заработной платы необходимо убедиться в том, что работник не нарушил обязательный досудебный порядок. Работник, который желает взыскать начисленную, но не выплаченную заработную плату, должен обратиться для бесспорного ее взыскания к *нотариусу с заявлением о совершении исполнительной надписи*. Приказной порядок обращения в суд законодательством не предусмотрен (абз. 4 ч. 1 п. 1, п. 2 Указа Президента Республики Беларусь от 11 августа 2011 г. № 366 «О некоторых вопросах нотариальной деятельности», ст. 394 ГПК).

Для совершения исполнительной надписи о взыскании начисленной, но не выплаченной работнику заработной платы предусмотрено предоставление документа, содержащего сведения о месте работы, сумме задолженности по начисленной, но не выплаченной работнику заработной плате, сроках выплаты (п. 3 Перечня документов, по которым взыскание производится в бесспорном порядке на основании исполнительной надписи (постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 декабря 2006 г. № 1737)). Законодателем не установлен конкретный вид документа, устанавливающего задолженность нанимателя (расчет, ведомость, справка), при этом документ должен содержать данную информацию и *подписан руководителем и главным бухгалтером нанимателя*.

Если наниматель не желает выдавать документы, подтверждающие задолженность по заработной плате, либо оспаривает ее наличие, размер, работник, который является членом профсоюза, обязан (а не член профсоюза – вправе) обратиться в комиссию по трудовым спорам (далее – КТС). Если такая комиссия у нанимателя не создана, либо работник не является членом профсоюза, то заявление о взыскании заработной платы может быть подано непосредственно в суд.

Несоблюдение предварительного внесудебного порядка разрешения требований нотариусом (как и КТС (в предусмотренных случаях) является основанием для отказа в возбуждении дела по п. 2 ст. 246 ГПК. Основанием же для обращения в суд с такими требованиями в порядке искового производства является отказ нотариуса совершить исполнительную надпись при наличии спора о праве (ст. 62 Закона «О нотариате и нотариальной деятельности»). Так, *постановлением нотариуса от 2 марта 2022 года Г. отказано в совершении исполнительной надписи о взыскании с «В. СМУ*** «М.» заработной платы за период с 1 октября 2021 г. по 31 января 2022 г. в сумме 3 000,20 руб. При этом нотариус исходил из того, что справка подписана не руководителем предприятия, а главным инженером, срок выплаты заработной платы указан неопределенно, что не подтверждает бесспорность требования. В данной ситуации суд В. района правомерно 4 марта 2022 г. возбудил дело по иску Г., а затем своим решением удовлетворил его требования о взыскании заработной платы в сумме 3 000,20 руб.*

В отношении остальных дел работников к этому предприятию (всего рассмотрено более 40 дел) при наличии справок о начисленной и не выплаченной

заработной плате (эти же суммы истцы просили взыскать, иски удовлетворены) сведения о соблюдении предварительного внесудебного порядка разрешения требований отсутствуют. При этом, если требования о взыскании заработной платы соединены с требованиями о восстановлении на работе, об изменении даты и формулировки причины увольнения, об оплате за время вынужденного прогула (т. е. с требованиями, которые рассматриваются непосредственно в суде), то в таком случае соблюдение предварительного внесудебного порядка разрешения части требований (взыскании заработной платы) не требуется.

Кроме того, нотариусы могут совершить исполнительную надпись только о взыскании начисленной, но не выплаченной работнику заработной платы (а не иных выплат).

Выделяя главные факторы, влияющие на взыскание заработной платы, иных выплат, причитающихся работнику от нанимателя, необходимо отметить, что Указом Президента Республики Беларусь от 9 января 2023 г. № 3 «О мерах по обеспечению своевременной выплаты заработной платы» (далее – Указ) предусматриваются новации в отношении Департамента государственной инспекции труда Минтруда и соцзащиты, его территориальных подразделений (далее – Департамент). Основные положения Указа вступили в силу 1 апреля 2023 г.

Департамент в случае невыплаты (неполной выплаты) в установленный срок зарплаты (или) иных выплат работнику вправе предъявить нанимателю требование об устранении таких нарушений (ч. 1 п.п. 1.1 п. 1 Указа). Факт нарушения выплат Департамент может установить из информации, полученной от государственного органа, организации, физического лица, из средств массовой информации, при истребовании у нанимателя документов по выплате заработной платы. Исключение составляют факты, установленные при проведении проверок, в таком случае порядок вынесения Департаментом указанного требования применяться не будет (ч. 1, 3 п.п. 1.1 п. 1, примечания к п.п. 1.1 п. 1 Указа).

Во исполнение Указа постановлением Совета Министров Республики Беларусь 23 марта 2023 г. № 203, вступившим в силу с 11 апреля 2023 г., утверждены «Положение о порядке вынесения и исполнения требования об устранении нарушений законодательства о труде в отношении обеспечения выплаты заработной платы» (далее – Положение 1) и «Положение о порядке вынесения решения о взыскании заработной платы и (или) иных выплат, причитающихся работнику в соответствии с законодательством о труде» (далее – Положение 2).

При этом (п. 5 Положения 1) требование об устранении нарушений выносится не позднее пяти рабочих дней, следующих за днем представления нанимателем документов, а срок, в течение которого нанимателю необходимо устранить нарушение по выплате зарплаты, не должен превышать 15 рабочих дней (п. 6 Положения 1). Если наниматель выполнит своевременно требование Департамента, то меры ответственности к его должностным лицам (административный штраф от 4 до 50 базовых величин по ч. 3 ст. 10.12 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях) *применяться не будут* (ч. 2 п.п. 1.1 п. 1 Указа). Если наниматель не выполнит требование об устранении нарушений выплаты зарплаты в установленный срок, то Департамент вправе вынести решение о взыскании заработной платы. Это решение является исполнительным документом

и может быть предъявлено к исполнению в течение трех месяцев со дня вынесения. Работник может самостоятельно представить решение в органы принудительного исполнения, следует заметить, что это может сделать и Департамент в интересах работника (п.п. 1.2 п. 1 Указа). Представляется, что такое решение может быть обжаловано как работником, так и нанимателем, в порядке подчиненности, но не исключает *права на подачу жалобы в суд* (ч. 3 п. 78 Положения № 510). Обжалование решения Департамента в судебном порядке осуществляется в соответствии с ГПК (пар. 6 гл. 29), *поскольку отдельного порядка для обжалования такого решения как исполнительного документа законодательством не предусмотрено.*

При этом следует учитывать, что в случае подачи искового заявления (при наличии решения Департамента) суду следует оставить его без движения по ст. 111 ГПК, разъяснив право на подачу жалобы в порядке, предусмотренном для дел, возникающих из административно-правовых отношений. Работнику станет проще взыскать невыплаченную заработную плату, поскольку не требуется обращаться к нотариусу или в суд (где сложнее подготовить документы), что дольше и может предполагать расходы на адвоката.

Суды при этом руководствуются требованиями ст. 242 ТК об установлении трехмесячного срока обращения за разрешением трудового спора, касающегося выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, исчисляемого с момента, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. При этом пропуск срока обращения с иском о взыскании в таком случае проверяется в отношении каждой невыплаты (например, заработной платы за март, апрель, май, июнь и т. д.).

При этом поступление отдельных исковых требований от нескольких истцов к одному ответчику дает право суду на то, чтобы объединить их для совместного рассмотрения в одном исковом производстве, но суды не всегда пользуются своим правом, хотя по однородным требованиям это следовало бы признать необходимым для более быстрого и правильного рассмотрения споров (ч. 3 ст. 250 ГПК). Отсюда вытекает и вполне обоснованный вопрос: насколько эффективным может оказаться институт *нескольких истцов к одному ответчику или групповой иск в трудовых отношениях и иных связанных с ними отношениях* применительно к спорам о взыскании заработной платы и (или) иных выплат, причитающихся работнику в соответствии с законодательством о труде? Чтобы ответить на этот вопрос, нам необходимо хотя бы приблизительно сформулировать цели и задачи группового иска, а затем сопоставить их с теми целями и задачами, которые отражены в ТК и ГПК.

В суде может быть и представитель от всей группы, с которым можно заключить нотариальное соглашение о передаче полномочий на ведение дела другому представителю. Соединение в удобной форме однородного предмета и фактических обстоятельств позволит отказаться от множества индивидуальных исков.

По трудовым и тесно связанным с ними отношениям необходимо в каждом случае правового регулирования «нащупать» меру сложности юридических фактов и предоставить возможность *гражданам, профессиональным союзам и (или) прокурору* обращаться с коллективным (групповым) иском о взыскании заработной платы и (или) иных выплат, причитающихся работнику в соответствии

с законодательством о труде. При этом коллективное (групповое) производство в отдельных случаях не может рассматриваться как эффективное средство установления и защиты взаимных прав и обязанностей работников и нанимателей (п. 3 ст. 2 ТК). Суд должен иметь возможность оставить иск без рассмотрения даже при формальном соблюдении условий для обращения с групповым иском [4, с. 9]. Такая возможность может быть реализована судом, когда для рассмотрения индивидуальных требований членов группы (работников) требуется установление значительного числа фактов, входящих в предмет доказывания и относящихся к конкретным членам группы.

В предлагаемой редакции Кодекса гражданского судопроизводства (далее – Кодекс, КГС) отсутствует институт *представителей общественности*. Кодекс предусматривает отказ от этого института, который вместе с тем доказал свою эффективность как гарантия участия граждан в осуществлении правосудия, защиты прав и законных интересов граждан. Предлагается дополнить КГС аналогичной по содержанию нормой, повторяя возможность участия общественности в рассмотрении и разрешении дел на уровне *участия представителей трудовых коллективов* в процессе отправления правосудия, а именно представительства и защиты прав и законных интересов других лиц, *группы лиц* или неопределенного круга лиц по спорам о взыскании заработной платы и (или) иных выплат, причитающихся работнику в соответствии с законодательством о труде.

Заключение. Понимание правотворческих процедур о порядке вынесения и исполнения требования об устранении нарушений законодательства о труде в отношении обеспечения выплаты заработной платы и подачи жалобы не может быть без существенных оговорок применено к трудовправовой технике. Более того, согласно данному пониманию, само право о взыскании заработной платы и (или) иных выплат, причитающихся работнику в соответствии с законодательством о труде, в гораздо большей степени относится к правотворческим процедурам трудовправовой техники. Право и созданные в соответствии с ним государственные органы отчасти могут быть рассмотрены как техника в первом понимании. Работник при помощи собственных органов не может правомерно получить свою заработную плату, не выплаченную ему нанимателем. Однако он может обратиться к нотариусу, в Департамент, КТС, суд, прокуратуру, которые могут принудить нанимателя к выплате заработной платы. В этом контексте деятельность соответствующих квазюрисдикционных и юрисдикционных органов можно рассматривать как *особую разновидность правотворческих процедур трудовправовой техники*. Вместе с тем право в данном случае является лишь одним из «срезом» техники, представляет собой совокупность правил, необходимых, но не достаточных для реализации права работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы [2, с. 30].

Представленные направления правовой политики государства в части обеспечения основных прав работников на заработную плату и (или) иных выплат, причитающихся в соответствии с законодательством о труде, по сути, в значительной своей части представляют собой обязательства государства перед обществом. Уже в самом наименовании актов отражена направленность государства на защиту и обеспечение права работника на взыскание заработной платы и (или) иных выплат, причитающихся ему в соответствии с законодательством о труде. Очень ярко

защитная направленность политики государства проявляется и в судебной практике. Отсюда вытекает и вполне обоснованный вывод, что институт *нескольких истцов к одному ответчику или групповой иск в трудовых отношениях и иных связанных с ними отношениях* применительно к спорам о взыскании заработной платы и (или) иных выплат, причитающихся работнику в соответствии с законодательством о труде, может явиться эффективным средством, способом и *правотворческой процедурой трудового права*. Соединение в удобной форме однородного предмета и фактических обстоятельств позволит отказаться от множества индивидуальных исков.

Источники

1. Новиков, Д. А. Проблемы и перспективы трудового права в исследованиях немецкого ученого-трудовика Манфреда Вайса / Д. А. Новиков, Ф. К. Ногайлиева // Ежегодник трудового права : сб. науч. ст. Вып. 14 / отв. ред. Е. Б. Хохлов. – СПб. : Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2024. – С. 263–277.

Novikov, D. A. Problems and prospects of labor law in the studies of the German labor scientist Manfred Weiss / D. A. Novikov, F. K. Nogailieva // Yearbook of labor law : collection scientific articles. Vol. 14 / hole ed. E. B. Khokhlov. – St. Petersburg : St. Petersburg Univ., 2024. – P. 263–277.

2. Смирнов, Д. А. Трудовое право : дис. ... д-ра юрид. наук : 5.1.3 / Смирнов Дмитрий Александрович ; Урал. гос. юрид. ун-т им. В. Ф. Яковлева. – Екатеринбург, 2024. – 326 л.

Smirnov, D. A. Labor law technique of rule-making: dis. ... doc. legal Sciences: 5.1.3 / Smirnov Dmitriy Aleksandrovich ; Ural. state legal University named after V. F. Yakovleva. – Ekaterinburg, 2024. – 326 l.

3. Балицкий, К. С. Влияние доктрины трудового права на формирование института трудового договора : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Балицкий Кирилл Степанович ; [Место защиты: Урал. гос. юрид. акад.]. – Екатеринбург, 2018. – 271 л.

Balitsky, K. S. The influence of the labor law doctrine on the formation of the institution of the employment contract : dissertation ... candidate of legal sciences: 12.00.05 / Balitsky Kirill Stepanovich ; [Place of protection: Ural. state legal academy]. – Ekaterinburg, 2018. – 271 l.

4. Колотов, В. А. Защита прав и законных интересов группы лиц в гражданском и арбитражном судопроизводстве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.15 / Колотов Вадим Анатольевич ; Моск. гос. юрид. ун-т им. О. Е. Кутафина (МГЮА). – М., 2021. – 29 с.

Kolotov, V. A. Protection of rights and legitimate interests of a group of persons in civil and arbitration proceedings : author's abstract dis. ... candidate of legal sciences : 12.00.15 / Kolotov Vadim Anatol'evich ; Moscow State Law University named after O. E. Kutafin (MSAL). – Moscow, 2021. – 29 p.

Статья поступила в редакцию 08.12.2024.