

тами по возврату государственной пошлины, а также обеспечиваться содействием определенных структур в судах, работники которых должны пройти специальную подготовку.

С.А. Корнеев, доцент
Э.А. Лопатьевская, канд. юрид. наук, доцент
БГЭУ (Минск)

ВОПРОСЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПОРЯДКА ОБЖАЛОВАНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ

Работники, которые не согласны с наложенным дисциплинарным взысканием, могут обжаловать его в комиссии по трудовым спорам (КТС) или, в случаях, установленных законодательными актами, в суде. Орган, рассматривающий спор, вправе отменить обжалованное дисциплинарное взыскание с учетом степени вины работника, соответствия дисциплинарного взыскания тяжести дисциплинарного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующего поведения работника на производстве и его отношения к труду.

Обжалование увольнения производится непосредственно в суде. Суд не вправе заменить одно дисциплинарное взыскание на другое, поскольку в соответствии с законодательством применение дисциплинарного взыскания является компетенцией нанимателя. По спорам об отмене дисциплинарных взысканий требуется соблюдение предварительного внесудебного порядка их разрешения.

После отмены дисциплинарного взыскания органом по рассмотрению трудовых споров наниматель может применить к работнику более мягкое дисциплинарное взыскание, если не истекли установленные законом сроки для наложения дисциплинарного взыскания, в которые не включены сроки рассмотрения трудового спора в органах по рассмотрению трудовых споров (ч. 3 ст. 202 ТК).

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию. В таком случае дисциплинарное взыскание погашается автоматически без издания приказа (распоряжения), постановления (ст. 203 ТК).

Орган (руководитель), применивший взыскание, имеет право снять его досрочно до истечения года по собственной инициативе или по ходатайству непосредственного руководителя, профсоюза или иного представительного органа (представителя) работников, а также по просьбе работника (ст. 203 ТК). Досрочное снятие дисциплинарного взыскания оформляется приказом (распоряжением), постановлением.

Дисциплинарные взыскания, утратившие силу или снятые досрочно, не должны учитываться при решении вопроса об увольнении работника (п. 4 ст. 42 ТК), указываться в характеристиках.

В то же время правоприменительная практика показывает, что процедура разрешения индивидуальных трудовых споров требует дальнейшего совершенствования. В научной литературе высказывается мнение о том, что возможна замена КТС органами примирения, посредничества и арбитража либо разработка новой процедуры разрешения трудовых споров в КТС.

Необходимо урегулировать порядок формирования органов примирения, посредничества и арбитража для разрешения индивидуальных трудовых споров. Они могут быть сформированы в порядке, определяемом коллективным договором (соглашением) либо в порядке, аналогичном для органов по разрешению коллективных трудовых споров. Могут быть использованы уже созданные указанные органы (ст. 380, ч. 1 ст. 382, ч.1, 2, 5 ст. 383 ТК).

Как считают некоторые авторы, более целесообразным представляется замена КТС институтом посредничества, который будет иметь своей целью урегулирование разногласий между нанимателем и работником путем поиска взаимовыгодных решений. Посредничество будет осуществляться двумя лицами: компетентными представителями нанимателя и профсоюза.

При этом в законодательстве следует закрепить обязанность по созданию органа посредничества в организации. Посредники будут призваны выслушать обе стороны и предложить оптимальный путь урегулирования конфликта. Если же характер столкновения интересов работника и нанимателя таков, что достижение приемлемого для обеих сторон соглашения невозможно, то посредникам следует сделать соответствующую запись в протоколе переговоров. Преимущества посредничества перед КТС следующие: сокращены сроки урегулирования спора с 10 до 5 (рабочих) дней; упрощена документация; посредники не выносят обязательного решения, стороны сами приходят к обоюдному соглашению, что, помимо прочего, влияет на дальнейшие отношения в коллективе; законодательно закрепленная обязанность сформировать орган посредничества в организации будет содействовать разрешению трудовых споров внутри данной организации, что приведет к уменьшению объемов дел, рассматриваемых в судах и др. Процедура разрешения индивидуальных трудовых споров в органах посредничества подлежит четкой регламентации в ТК, а также в типовом положении об органах посредничества в организациях. Следует отметить, что в ч. 2 ст. 385 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено урегулирование конфликта между работником и работодателем путем непосредственных переговоров либо с участием представителя работника до обращения в КТС. Такое мнение при наличии механизма реализации представляется целесообразным.

□□□□□□□□ □□□□□□□□□□

□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□

□□□□□□□□□□. □□□□□□□□□□.