

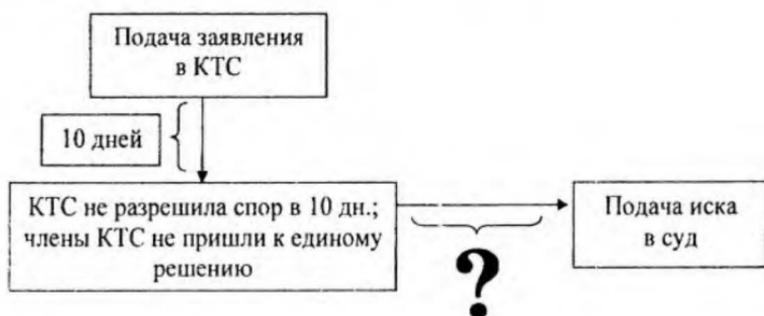
## РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ: НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ГЛАВЫ 17 ТРУДОВОГО КОДЕКСА

---

В Конституции Республики Беларусь (ч. 1 ст. 2) «права, свободы и гарантии их реализации» провозглашаются высшей ценностью и целью общества и государства. Анализ действующего законодательства позволяет утверждать, что реализация указанного принципа на стадии защиты законных прав и интересов граждан в сфере труда в определенной мере затруднена. Это обусловлено, в первую очередь, некоторыми пробелами в законодательстве, наличием норм, недостаточно адекватно отражающих уровень развития общественных отношений, допускающих неоднозначное их толкование, а также логических ошибок в законодательных актах и, прежде всего, в гл. 17 Трудового кодекса Республики Беларусь. В частности, представляется необходимым отметить следующие недостатки в правовом регулировании отношений, связанных с разрешением индивидуальных трудовых споров (далее – ИТС).

Во-первых, законодательство Республики Беларусь не дает четкого определения понятия ИТС, которое необходимо для обеспечения единообразного подхода к его трактовке и отграничения от споров иного характера. Наиболее целесообразным представляется следующее определение: «Индивидуальный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между нанимателем и работником по вопросам применения законодательства, содержащего нормы трудового права, коллективного договора, коллективного соглашения, трудового договора, трудового контракта (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в компетентный юрисдикционный орган. Индивидуальным трудовым спором признается также спор между нанимателем и лицом, ранее состоявшим с ним в трудовых отношениях и требования которого вытекают из ранее существовавших между ними трудовых отношений, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с нанимателем, в случае отказа нанимателя от заключения такого договора».

Во-вторых, в качестве основных органов, компетентных рассматривать ИТС, законодательство Республики Беларусь устанавливает комиссию по трудовым спорам и суд. Однако досудебная стадия рассмотрения споров в КТС, как представляется, не способствует реализации тех целей, для которых изначально предусматривалось ее введение, что подтверждает практика применения норм о порядке разрешения ИТС в КТС. Это обусловлено, в частности: 1) законодателем – четко не определена процедура создания КТС (какая из сторон вправе инициировать ее создание, каков порядок включения членов в ее состав, каким требованиям должны отвечать члены КТС, каков порядок избрания и компетенция председателя и секретаря КТС, и др.); 2) имеются пробелы в правовом регулировании работы КТС (не регламентирован порядок регистрации заявлений работников, отсутствует юридическое закрепление обязанности свидетелей и специалистов явиться на заседание КТС по ее требованию, не урегулирован вопрос о возможности (невозможности) отвода члена КТС и многие другие вопросы); 3) есть сложности при определении срока исковой давности при обращении в суд, в случае, когда КТС не успела разрешить ИТС в 10-тидневный срок либо члены КТС не пришли к единому решению. Статья 239 ТК устанавливает 10-тидневный срок обжалования решения КТС, но оно в данном случае вынесено не было. Статья 242 ТК устанавливает сроки «первоначального» обращения в КТС или суд, однако они, как представляется, не могут применяться в данном случае.



Решение этого вопроса имеет принципиальное значение, так как пропуск срока исковой давности без уважительных причин является основанием для отказа в возбуждении

искового производства. В связи с этим предлагается дополнить главу 17 Трудового кодекса Республики Беларусь ст. 238<sup>1</sup> следующего содержания: «В случае, когда комиссия по трудовым спорам не рассмотрела заявление работника в установленный десятидневный срок, а также когда члены комиссии не пришли к единогласному решению, работник имеет право обратиться в суд за защитой своих прав и законных интересов в десятидневный срок».

4) ч. 1 ст. 238 ТК указывает, что решение КТС принимается по соглашению между представителями нанимателя и профсоюза, т.е. если мнение хотя бы одного члена КТС отличается от мнения остальных, то решение не будет принято. На практике это приравнивается к отказу в удовлетворении требований, и работник имеет право обратиться в суд на основании ч. 1 п. 2 ст. 241 ТК. В ТК РФ закреплён другой способ принятия решения ч. 1 ст. 388: «Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии». Данный способ представляется более целесообразным, так как единогласие членов КТС, которые по сути являются представителями противоположных сторон в споре, практически невозможно.

В-третьих, гл. 17 ТК содержит нормы, которые могут быть расценены как дискриминационные. Часть 3 ст. 236 ТК устанавливает, что работник – не член профсоюза имеет право по своему выбору обратиться в КТС либо в суд, в то время как для работников-членов профсоюза соблюдение досудебной процедуры разрешения спора обязательно. Помимо дискриминационного характера данная норма противоречит цели введения досудебной стадии разрешения индивидуальных трудовых споров. В связи с указанным представляется целесообразным исключить ч. 3 ст. 236 из ТК.

Статья 242 ТК устанавливает 3-месячный срок исковой давности (1 мес. по делам об увольнении) для обращения работников за защитой нарушенных прав, и годичный срок для обращения нанимателя в суд по вопросам взыскания материального ущерба, причиненного ему работником. В целях предоставления равных прав в сфере трудового права как работникам так и нанимателю представляется внести изменение в ст. 242 ТК и установить 3-месячный срок для обращения нанимателя в суд по вопросам взыскания материального ущерба, причиненного ему работником.

В-четвертых, представляется целесообразным дополнить гл. 17 Трудового кодекса Республики Беларусь нормами, регулируемыми вопросы течения, восстановления и применения сроков исковой давности. В научных кругах не раз обсуждался вопрос о применимости в трудовом праве правил исковой давности гл. 12 Гражданского кодекса Республики Беларусь, однако трудовые отношения обладают определенной спецификой, что не позволяет сделать прямую ссылку на гл. 12 ГК. Целесообразным будет, руководствуясь принципами Конституции, нормами ГК и судебной практикой, дополнить ТК нормами, регулируемыми исчисление сроков исковой давности.

В-пятых, ТК содержит неточные формулировки некоторых статей. В частности, ч. 1 ст. 249 ТК гласит, что удостоверение, имеющее силу исполнительного листа, выдается работнику в случае неисполнения нанимателем решения КТС в срок, установленный ст. 247 ТК. Но статья 247 ТК устанавливает только случаи немедленного исполнения решения КТС, в то время как общий срок исполнения решений КТС установлен ст. 248 ТК. Таким образом, представляется необходимым внести следующую поправку в ч. 1 ст. 249 ТК: «В случае неисполнения нанимателем решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок (статья 247, 248) она выдает работнику удостоверение, имеющее силу исполнительного листа».

В-шестых, ТК содержит нормы, имеющие логические ошибки. В частности, ч. 2 ст. 249 ТК гласит, что удостоверение (имеющее силу исполнительного листа) на принудительное исполнение решения КТС не выдается, только если работник или наниматель обратились в установленный ст. 242 ТК срок с заявлением о разрешении спора в суд. Однако ст. 242 устанавливает сроки для «первоначального» обращения в суд. Отсылка должна быть к ст. 239 ТК, которая устанавливает 10-тидневный срок для обжалования решения КТС. В связи с указанным представляется необходимым внести следующую поправку в ч. 2 ст. 249 ТК: «Удостоверение не выдается, если работник или наниматель обратились в установленный срок с заявлением о разрешении трудового спора в суд (статья 239)».

Представляется необходимым обратить внимание на указанные недостатки при разработке проекта нового Трудового

кодекса. В качестве возможного варианта устранения указанных недостатков можно предложить замену института КТС институтом посредничества, который будет иметь целью урегулирование разногласий между нанимателем и работником путем поиска взаимовыгодных решений. Посредничество будет осуществляться двумя лицами: компетентными представителями нанимателя и профсоюза. Они будут призваны выслушать обе стороны и предложить им 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, что и будет представлять собой досудебную процедуру урегулирования спора. Замена института КТС на институт посредничества имеет следующие преимущества:

- 1) сокращение сроков урегулирования спора с 10-ти дней до 5-ти (рабочих дней);
- 2) упрощение документации;
- 3) посредники не выносят обязательного решения, стороны сами приходят к обоюдному соглашению, что, помимо прочего, влияет на дальнейшие отношения в коллективе;
- 4 законодательно закреплённая обязанность сформировать орган посредничества в организации будет содействовать разрешению трудовых споров внутри данной организации, что приведет к уменьшению объемов дел, рассматриваемых в судах.

Представляется целесообразным дать четкое определение понятию «индивидуальный трудовой спор», пересмотреть нормы ч. 3 ст. 236, ст. 239, ст. 242, ч. 1, 2 ст. 249 ТК и некоторые другие, а также дополнить гл. 17 ТК нормами, регулирующими вопросы применения сроков исковой давности.

БДЭУ. Беларускі дзяржаўны эканамічны ўніверсітэт.  
Бібліятэка.

БГЭУ. Белорусский государственный экономический  
университет. Библиотека. °.

BSEU. Belarus State Economic University. Library.  
<http://www.bseu.by>      [elib@bseu.by](mailto:elib@bseu.by)