

---

## А. В. ЯСИНСКАЯ-КАЗАЧЕНКО

---

### РОЛЬ ЦИКЛИЧНОСТИ В РАЗВИТИИ ФОРМ ЗАЩИТЫ ПРАВ РАБОТНИКОВ ПРИ РАЗРЕШЕНИИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

---

В статье в сравнительно-правовом аспекте освещается относительно поступательное, повторяющееся и цикличное развитие форм защиты прав и законных интересов работников при разрешении трудовых споров. Акцентируется внимание на том, что в юридической литературе в разные периоды истории в отношении разрешения трудовых споров можно встретить такие термины, как «переговорные, примирительные, третейские и досудебные процедуры», «споры искового и неискового характера», «неправовое (внеправовое) регулирование», «примирительные учреждения с нормами “мягкого” права». Сформулированы предложения о необходимости внесения изменений в Трудовой кодекс Республики Беларусь (в отношении способов защиты), закон Республики Беларусь «Об исполнительном производстве» (в отношении видов исполнительных документов, направляемых (предъявляемых) судебному приставу).

**Ключевые слова:** непосредственные переговоры; постоянные примирительные учреждения; профилактика трудовых споров; механизм принудительного исполнения; виды исполнительных документов; способы защиты; система органов.

УДК (331.1) (349.22)

---

**Введение.** Факты циклического круговорота форм права, а если рассматривать этот институциональный процесс в динамике движения (в нашем случае «трудового спора»), то и факты повторяемости форм защиты прав и законных интересов работников при рассмотрении и разрешении трудовых споров просматриваются на уровне способов принятия решений — как и всегда, это переговорно-примирительный, досудебный и судебный порядок разбирательства.

**Основная часть.** Положение о порядке рассмотрения трудовых споров от 31 января 1957 г. было проникнуто стремлением сделать порядок рассмотрения трудовых споров *более гибким и удобным*. Такой порядок в 1950—1960-х гг. характеризовался следующими чертами: рассмотрение трудовых споров по месту работы; предоставление профсоюзным органам права рассмотрения споров; оперативность рассмотрения споров, состязательность и гласность рассмотрения трудовых споров; обеспечение полноты исследования дела по существу; быстрота исполнения решений по трудовым спорам и непримиримость к нарушениям законодательства о труде.

Механизм примирительных учреждений в советский период сочетал в себе элементы переговорных, примирительных, досудебных процедур, в том числе принятие решений внешним авторитетным лицом, нейтральным членом по отношению к сторонам конфликта, и принудительных процедур, что соответствует настоящему периоду и доказывает универсальность и повторяемость форм права в защите прав работников при разрешении трудовых споров.

Выведенные из подведомственности Комиссиями по трудовым спорам (КТС) трудовые споры рассматривались в административном порядке — ру-

---

*Анжелика Васильевна ЯСИНСКАЯ-КАЗАЧЕНКО, кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин Белорусского государственного экономического университета (г. Минск, Беларусь).*

ководителями вышестоящих органов. В случае если КТС не выносила какого-либо решения или работник не был согласен с решением КТС, существовала возможность обжалования в комитеты профсоюзов, которые также являлись органами по рассмотрению трудовых споров. Если решение, вынесенное комитетом профсоюзов, не удовлетворяло работника или администрацию организации, то каждый из них мог обратиться с иском заявлением в суд.

Третья кодификация законодательства о труде (первая кодификация — Кодекс законов о труде РСФСР 1918 г., вторая кодификация — Кодекс законов о труде РСФСР 1922 г. и изложенный в новой редакции Кодекс о труде БССР 1929 г.) завершилась принятием в 1970 г. Основ законодательства СССР и союзных республик о труде, вступивших в силу 1 января 1971 г. [1]. Кодекс законов о труде Белорусской ССР 1972 г. (далее — КЗоТ 1972 г.) [2], вступивший в силу 1 октября 1972 г., закрепил введенный в 1957 г. порядок рассмотрения трудовых споров.

Помимо КЗоТ 1972 г. порядок рассмотрения трудовых споров регулировался еще рядом документов. Были приняты:

Положение о правах фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза (1971 г.);

постановление Президиума Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов и Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы — определен порядок заключения коллективных договоров (1971 г.);

Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций (1972 г.);

Положение о постоянно действующем производственном совещании (1973 г.);

Положение о порядке рассмотрения трудовых споров (1974 г.);

Положение о правовой инспекции труда (1976 г.).

В 1972—1991 гг., как до, так и после этого периода, в науке советского трудового права было принято делить трудовые споры на две основные категории: индивидуального и коллективного значения. Предметом содержания споров индивидуального значения являлось восстановление или признание индивидуальных трудовых прав конкретного лица. Вторую категорию составляли споры, возникающие на почве установления или изменения условий труда. Большинство соглашались с этой точкой зрения, однако были авторы, которые возражали против данных положений. Так, В. Н. Толкунова на первое место ставила споры неискового характера [3, с. 3, 7].

Далее советское государство, понимая, что построение социализма не привело к исчезновению трудовых споров, принимает меры к их урегулированию, не выпуская их из-под контроля. При этом интересы ученых в советский период ограничивались в основном исследованием индивидуальных трудовых споров (споры искового характера), а споры, связанные с установлением новых условий труда (споры неискового характера), и другие споры коллективного значения почти не изучались [4, с. 13]. Проследившая доказательства круговорота форм права, позволяющих показать повторяемость форм защиты прав и законных интересов работников при разрешении трудовых споров, перекинем мостик из прошлого в настоящее время.

Суть права на защиту прав и законных интересов работников при разрешении трудовых споров в науке советского трудового права понималась как возможность *прибегнуть к принудительной силе государства в случае невыполнения требований обязанными лицами*. Как справедливо подчеркивает Е. В. Мотина, рассматриваемое правомочие связывалось исключительно с деятельностью соответствующих государственных органов [5, с. 16].

Под способом защиты прав и законных интересов работников при разрешении трудовых споров в современный период предложено понимать определенные не запрещенные законом приемы, которые могут быть использованы субъектом трудового права. В том числе разрешенные законом способы собственного принудительного воздействия на нанимателя. В Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее — ТК) [6], к сожалению, нет общей нормы о способах защиты прав и законных интересов работников при разрешении трудовых споров. В качестве форм защиты в ТК указана судебная и иная защита трудовых прав (п. 9, ст. 11). С учетом особенностей отношений, входящих в предмет трудового права, согласимся с мнением Е. В. Мотиной, что отдельные способы вполне применимы для защиты трудовых прав и законных интересов работников по аналогии с нормами Гражданского кодекса Республики Беларусь (признание права; восстановление положения, существовавшего до нарушения права; пресечение действий, нарушающих право или создающих угрозу его нарушения; самозащита права; компенсация морального вреда; прекращение или изменение правоотношения) (ст. 11). Дополнительно можно указать на проведение переговоров непосредственно между работником (работниками, их представителями) и нанимателем в целях выявления и устранения допущенных нарушений или иных спорных отношений [5, с. 17–18].

Согласно общим правилам судебной подведомственности (п. 1 ст. 37 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь (далее — ГПК) трудовые споры рассматриваются по правилам искового производства общими судами, если иное не установлено законодательством. Такие споры делятся на две группы в зависимости от необходимости соблюдения *внесудебного порядка их разрешения*. В первую группу входят трудовые споры, которые могут быть переданы на рассмотрение суда только после их рассмотрения в КТС. Подчеркнем, что если КТС у нанимателя не создана, то работник имеет право обратиться за разрешением спора непосредственно в суд. Если же в суде выяснится, что истцом не соблюден обязательный внесудебный порядок разрешения трудового спора, судья откажет в возбуждении дела в соответствии с п. 2 ст. 246 ГПК [5, с. 81].

Своеобразной формой защиты прав и законных интересов работников, формой возражения могут явиться жалоба и заявление. Нами предлагается ввести право на подачу заявления и жалобы по поводу любых неправомерных действий нанимателя (см. об этом в статье А. В. Ясинской-Казаченко: «Спиралевидные процессы развития форм защиты прав работников при разрешении трудовых споров» «Научные труды БГЭУ. Выпуск 15» — прим. авт.). Опираясь на тезис о фактах циклического круговорота форм права, универсальности и повторяемости форм защиты прав и законных интересов работников при разрешении трудовых споров, следует признать, что в действующем законодательстве о труде регламентированы отдельные, схожие с советским механизмом положения.

Например, предусматривалось, что при конфликтах в государственных организациях органы Народного комиссариата труда по требованию профсоюзов или хозяйственных органов (с 1926 г.) должны были создавать третейские суды, решения которых были обязательны; в случае возникновения острого трудового конфликта, угрожавшего безопасности государства, третейский суд мог быть создан по решению Центрального исполнительного комитета, Совета народных комиссаров и Совета труда и обороны СССР. Его решения также носили обязательный характер [7, с. 45].

Схожие положения просматриваются из советского периода на уровне положений, внесенных в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее — ТК РФ) [8]. В частности, в ноябре 2011 г. Федеральным законом № 334-ФЗ

внесены изменения в ст. 404 ТК РФ. Положениями Закона продекларирована возможность создания при трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений постоянно действующих трудовых арбитражей для разрешения коллективных трудовых споров (далее — ПДТА). Для реализации этого предложения были внесены изменения в ТК РФ, но в Федеральный закон № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» — нет, а именно: в части того, что решения трудового арбитража, вынесенные по коллективному трудовому спору, могли бы быть отнесены к числу исполнительных документов [9, с. 17; 10, с. 59—66].

В целях совершенствования механизма разрешения коллективных трудовых споров предлагаем рассмотреть вопрос о возможности разработки и принятия закона «О постоянно действующем трудовом арбитражном суде для разрешения коллективных трудовых споров при Национальном совете по трудовым и социальным вопросам». В законе необходимо предусмотреть следующие вопросы:

формирование ПДТА как специализированной организации, создаваемой в рамках системы социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений, в организационно-правовой форме учреждения, учредителями которого могут выступить республиканские объединения нанимателей и профсоюзов;

принудительное исполнение решений трудового арбитража, которые могут быть решены путем предоставления права выдавать удостоверения для исполнения решений в порядке принудительного воздействия на нанимателя (по аналогии со ст. 389 ТК РФ).

Реализация перечисленных мер создаст предпосылки для перехода от декларирования помощи в разрешении коллективных трудовых споров к созданию действенной системы, направленной не только на содействие разрешению коллективных трудовых споров, но и на профилактику их возникновения, на проведение примирительных процедур на ранних стадиях [9, с. 18].

Эти меры будут содействовать как снижению социальной напряженности в такой обширной сфере (как трудовые отношения), так и выполнению обязательств сторон, предусмотренных Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019—2021 гг.\* по подготовке предложений, направленных на совершенствование законодательства о труде, регулирующего разрешение коллективных трудовых споров. Проблема исполнения решений трудового арбитража может быть решена на уровне предварительного заключенного спорящими сторонами письменного соглашения об обязательном выполнении решений трудового арбитража. Чтобы не породить новый конфликт, представляется целесообразным решение ПДТА подкреплять, кроме соглашения сторон, и механизмом государственного принудительного исполнения [9, с. 18].

Для реализации предложений необходимо внесение изменений в закон Республики Беларусь от 24 октября 2016 г. № 439-З «Об исполнительном производстве» (далее — Закон) [11]. В этой связи в ст. 10 Закона в отношении видов исполнительных документов, направляемых (предъявляемых) судебному приставу (исполнителю), включить:

нотариально удостоверенные медиативные соглашения или их нотариально засвидетельствованные копии;

решения государственных инспекторов труда о принудительном исполнении обязанности нанимателя по выплате начисленных, но не выплаченных

---

\*В соответствии с частью первой ст. 367 ТК продлен срок действия Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на период 2022—2024 гг.

в установленный срок работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений;

удостоверения, выдаваемые комиссиями по трудовым спорам и (или) трудовым арбитражем.

В развитие вышеуказанных позиций считаем возможным предложить на уровне закрепления положений и формулировок статей в ТК следующие выводы:

п. 9, ст. 11 изложить в следующей редакции: «досудебную, судебную и иную защиту трудовых прав и законных интересов работников»;

п. 91, ст. 11 изложить в следующей редакции: «способы защиты прав и законных интересов работников: признание права; восстановление положения, существовавшего до нарушения права; пресечение действий, нарушающих право или создающих угрозу его нарушения; самозащита права; компенсация морального вреда; право на ведение переговоров между работником (работниками, их представителями) и нанимателем (нанимателями, объединениями нанимателей); право на подачу жалобы и заявления по поводу любых неправомерных действий нанимателя»;

статья 233. Органы, рассматривающие трудовые споры и их компетенция.

Трудовые споры по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, локальных правовых актов, соблюдения условий трудового договора рассматриваются на уровне и (или) с участием:

непосредственных переговоров;

комиссии по трудовым спорам;

органов примирения, посредничества и арбитража;

медиатора, третейского суда и нотариуса;

суда, в том числе при участии профессиональных союзов.

Органы примирения, посредничества и арбитража, в том числе медиаторы, третейские суды имеют право рассматривать по жалобе или заявлению трудовые споры об установлении новых или об изменении уже существующих условий труда и быта.

Нотариус вправе в порядке, предусмотренном законодательством, выступать примирителем в примирительной процедуре, медиатором в медиации и придании медиативному соглашению свойства исполнимости после его нотариального удостоверения или третейским судьей при рассмотрении дел третейскими судами.

Нотариус с соблюдением порядка и условий, предусмотренных законодательством, совершает исполнительные надписи о взыскании начисленной, но не выплаченной работнику в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений.

Профессиональные союзы могут обращаться в суд с жалобой и заявлением в защиту прав и охраняемых законом интересов их членов по спорам, вытекающим из трудовых отношений».

Применительно к коллективным трудовым спорам предлагаем дополнить ч. 4 и 5 ст. 379 ТК первым и четвертым пунктами, указав в виде самостоятельных стадий разрешения такого спора такие как: «непосредственные переговоры» и «забастовка». Указанную норму предлагается сформулировать в следующей редакции:

«Коллективные трудовые споры рассматриваются при помощи:

непосредственных переговоров;

примирительной комиссией;

профессионального союза и (или) посредника, и (или) нотариуса;

трудового арбитража;

организации и проведения забастовки.

Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь принимает личные и коллективные жалобы и заявления, оказывает консультативную помощь в целях предотвращения возникновения коллективных трудовых споров, ведет учет возникших коллективных трудовых споров и созданных им трудовых арбитражей».

Можно констатировать, что прослеживается определенная закономерность, имеющая универсальный характер в изменяющихся трудовых отношениях, которая может получить в итоге доказательства циклического круговорота форм права, учитывающих, как и ранее, специфику различных видов споров. В этой связи многократно повторяющиеся формы реализации права нуждаются в более пристальном изучении и внимании законодателя и социальных партнеров в качестве дополнения форм защиты прав и законных интересов работников и нанимателей при разрешении трудовых споров.

### Литература и электронные публикации в Интернете

1. Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде: вместе с Основами законодательства : Закон СССР, 15 июля 1970 г. // Ведомости Верхов. Совета СССР. — 1970. — № 29. — Ст. 265.

2. Кодэкс законаў аб працы Беларускай ССР : Закон Беларус. ССР, 23 чэрв. 1972 г. : прыняты Вярхоўн. Саветам Беларус. ССР // Збор законаў, указаў Прэзідыума Вярх. Савета Беларус. ССР, пастановаў і распараджэнняў Савета Міністраў Беларус. ССР. — 1972. — № 18. — Ст. 266.

3. Толкунова, В. Н. Трудовые споры рабочих и служащих в СССР и порядок их разрешения : лекция для студентов ВЮЗИ / В. Н. Толкунова. — М., 1958. — 77 с.

*Tolkunova, V. N. Trudovye spory rabochih i sluzhashhih v SSSR i porjadok ih razresheniya : lekcija dlja studentov VJuZI [Labor disputes of workers and employees in the USSR and the procedure for their resolution] / V. N. Tolkunova. — M., 1958. — 77 p.*

4. Ясинская-Казаченко, А. В. Коллективные трудовые споры и их урегулирование : моногр. / А. В. Ясинская-Казаченко. — Минск : РИВШ, 2019. — 224 с.

*Jasinskaja-Kazachenko, A. V. Kollektivnye trudovye spory i ih uregulirovanie [Collective labor disputes and their settlement] : monogr. / A. V. Jasinskaja-Kazachenko. — Minsk : RIVSh, 2019. — 224 p.*

5. Трудовые споры и их урегулирование : учеб.-метод. пособие / А. Г. Авдей [и др.]. — Минск : БГУ, 2015. — 244 с.

*Trudovye spory i ih uregulirovanie [Labor disputes and their settlement] : ucheb.-metod. posobie / A. G. Avdej [i dr.]. — Minsk : BGU, 2015. — 244 p.*

6. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 28 мая 2021 г. № 114-З (2/2834 от 28.05.2021 г.) // Информационная правовая система iLex / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2022.

7. Волкова, О. Н. История развития советского трудового законодательства : учеб. пособие / О. Н. Волкова. — М. : ВЮЗИ, 1986. — 62 с.

*Volkova, O. N. Istorija razvitija sovetского trudovogo zakonodatel'stva [The history of the development of Soviet labor legislation] : ucheb. posobie / O. N. Volkova. — M. : VJuZI, 1986. — 62 p.*

8. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федер. 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона Рос. Федер. от 25 февр. 2022 № 27-ФЗ // Информационная правовая система iLex / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2022.

9. Вальковой, А. Ф. Защита трудовых прав: существующие механизмы и перспективы повышения их эффективности / А. Ф. Вальковой // Трудовое право в России и за рубежом. — 2015. — № 1. — С. 16—18.

*Val'kovej, A. F. Zashhita trudovyh prav: sushhestvujushhie mehanizmy i perspektivy povysheniya ih jeffektivnosti [Protection of labor rights: existing mechanisms and*

---

prospects for improving their effectiveness] / A. F. Val'kovej // *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom.* — 2015. — N 1. — P. 16—18.

10. *Гладков, Н. Г.* К вопросу о совершенствовании законодательства о коллективных трудовых спорах / Н. Г. Гладков // *Социальное партнерство и процедура разрешения коллективных трудовых споров: теория, практика, тенденции развития : материалы конф., Москва, 6 дек. 2012 г. / Трудовой арбитраж. суд для разрешения коллектив. трудовых споров ; сост. А. Ф. Вальковой.* — М. : Пашков дом, 2013. — С. 59—66.

*Gladkov, N. G.* K voprosu o sovershenstvovanii zakonodatel'stva o kollektivnykh trudovykh sporah [On the issue of improving legislation on collective labor disputes] / N. G. Gladkov // *Social'noe partnerstvo i procedura razresheniya kollektivnykh trudovykh sporov: teoriya, praktika, tendencii razvitiya : materialy konf., Moskva, 6 dek. 2012 g. / Trudovoj arbitrazh. sud dlja razresheniya kollektiv. trudovykh sporov ; sost. A. F. Val'kovej.* — М. : Pashkov dom, 2013. — P. 59—66.

11. Об исполнительном производстве [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 24 окт. 2016 г. № 439-З : в ред. Закона Респ. Беларусь 6 янв. 2021 г. № 90-З // Информационная правовая система iLex / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2021.

---

## ANZHELIKA YASINSKAYA-KAZACHENKO

---

### *THE ROLE OF CYCLICITY IN THE DEVELOPMENT OF FORMS OF EMPLOYEES' RIGHTS PROTECTION IN THE LABOR DISPUTE RESOLUTION*

---

**Author affiliation.** *Anzhelika YASINSKAYA-KAZACHENKO* (Angelina\_jas@mail.ru), *Belarus State Economic University (Minsk, Belarus).*

**Abstract.** In the comparative legal aspect, the article describes a relatively progressive, repetitive and cyclical development of the forms of protection of the rights and legitimate interests of employees in resolving labor disputes. Attention is drawn to the fact that in the legal literature in various periods of history in relation to the resolution of labor disputes, one can find such terms as “negotiation, conciliation, arbitration and pre-trial procedures”, “disputes of a claim and non-claim nature”, “non-legal (extra-legal) regulation”, “conciliation institutions with the norms of “soft” law”. Proposals have been formulated on the need to amend the Labor Code of the Republic of Belarus (with respect to methods of protection), the Law of the Republic of Belarus “On Enforcement Proceedings” (with respect to the types of enforcement documents sent (presented) to the bailiff).

**Keywords:** direct negotiations; permanent conciliation institutions; prevention of labor disputes; enforcement mechanism; types of enforcement documents; methods of protection; system of bodies.

UDC (331.1) (349.22)

---

*Статья поступила  
в редакцию 12. 10. 2021 г.*