

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ПРАКТИКИ УРЕГУЛИРОВАНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Процесс глобализации и расширения трудовых правоотношений обуславливает необходимость более пристального исследования отдельных институтов трудового права, в частности, индивидуального трудового спора. Количество индивидуальных трудовых споров, возникающих вследствие жалоб и недовольства работников, растет во всем мире. В статье проанализированы основные проблемы правового регулирования процесса разрешения индивидуальных трудовых споров, а также определены перспективы совершенствования законодательства и правоприменительной практики в сфере урегулирования индивидуальных трудовых споров.

The globalization and expansion of labor relations necessitates a more in-depth study of individual labor law institutions, and in particular, individual labor disputes. The number of individual labor disputes arising from daily employee complaints or grievances is growing worldwide. This article analyzes the key issues in the legal regulation of individual labor dispute resolution and identifies prospects for improving legislation and enforcement practices in the area of individual labor dispute resolution.

Ключевые слова: работник; наниматель; индивидуальный трудовой спор; трудовое правоотношение; профсоюз; посредничество.

Key words: employee; employer; individual labor dispute; labor relations; trade union; mediation.

Функционирование специализированных органов по досудебному урегулированию индивидуальных трудовых споров в Республике Беларусь выступает важным элементом системы защиты прав субъектов трудовых отношений, однако современное состояние правоприменительной практики в данной области свидетельствует о наличии системных дефектов, препятствующих реализации принципа справедливости.

Комиссия по трудовым спорам, являясь первичным звеном в механизме разрешения разногласий между нанимателем и работником, призвана обеспечивать оперативное и объективное рассмотрение дел, однако анализ ее деятельности выявляет устойчивую тенденцию к снижению эффективности правозащитной функции. Доктринальные исследования и обобщение материалов судебного контроля позволяют констатировать, что подавляющее большинство решений, принимаемых указанными комиссиями, характеризуется выраженным уклоном в сторону защиты интересов нанимателя, даже при наличии веских фактических и юридических оснований для удовлетворения требований работника.

Обобщение судебной практики по трудовым делам, проведенное Н. И. Тарасевич, свидетельствует о том, что решения комиссии по трудовым спорам в большинстве случаев принимаются не в пользу работника, даже если к тому имеются основания [1, с. 376]. Такое положение дел детерминировано не только субъективными факторами, связанными с зависимым положением представителей работников, но и несовершенством нормативного регулирования порядка формирования и деятельности данных органов.

Центральной проблемой, обуславливающей институциональную слабость комиссии по трудовым спорам, является дефиниция паритетности, закрепленная в ст. 235 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК). Несмотря на законодательное требование об участии равного числа представителей профсоюза и нанимателя в разрешении спора, на практике данная норма зачастую соблюдается лишь формально или игнорируется вовсе. Отсутствие в действующем законодательстве императивных предписаний относительно конкретного количественного состава комиссии предоставляет сторонам чрезмерно широкую дискрецию, что в условиях асимметрии переговорных возможностей сторон трудового договора нередко влечет за собой изменение в сторону управленческого персонала. Самостоятельное установление сторонами численности своих представителей без четких легальных критериев приводит к тому, что состав комиссии формируется исходя из сиюминутной целесообразности, а не из задач обеспечения беспристрастного разбирательства.

Особого внимания заслуживает вопрос качественных характеристик персонального состава членов комиссии. В доктрине трудового права справедливо подчеркивается, что эффективность досудебного разбирательства напрямую коррелирует с уровнем правовой грамотности лиц, принимающих решение. Однако отсутствие нормативно закрепленных требований к квалификации, стажу работы или уровню знаний в области трудового законодательства и систем оплаты труда приводит к тому, что в состав комиссии включаются лица, не обладающие необходимыми компетенциями для проведения всестороннего правового анализа сложившейся ситуации. Формальный подход к определению состава представителей сторон исключает возможность глубокого изучения юридических нюансов трудового спора, превращая заседание комиссии в процедурную формальность, предшествующую неизбежному судебному разбирательству.

Локальное регулирование деятельности комиссии по трудовым спорам, осуществляемое посредством принятия соответствующих положений на уровне организации, в большинстве случаев не восполняет пробелы действующего законодательства, а лишь дублирует его общие положения. В результате многие процедурные аспекты, имеющие принципиальное значение для объективности решения, остаются неурегулированными, что создает основу для правовой неопределенности. В своей работе О. Л. Нихайчик пишет, что в законодательстве урегулированы основные положения, связанные с созданием и деятельностью комиссии по трудовым спорам. Многие вопросы, возникающие на практике, как правило, решаются локальными положениями о комиссии по трудовым спорам [2, с. 36]. Несоблюдение паритетных начал и дефицит квалифицированных кадров в составе комиссии влекут за собой рост числа обжалований ее решений в судебном порядке. Это неоправданно увеличивает нагрузку на судебную систему, нивелируя саму идею досудебного урегулирования как способа разгрузки судов и ускорения процесса восстановления нарушенных прав.

Трансформация подходов к формированию комиссии по трудовым спорам представляется необходимой мерой для повышения авторитета данного органа. Важным шагом в данном направлении должно стать изменение порядка наделения полномочиями представителей работников. Переход от практики назначения к процедуре избрания на общем собрании или конференции коллектива позволит повысить уровень доверия к членам комиссии и обеспечит их большую независимость от влияния администрации организации. Демократизация процесса формирования представительства работников выступает залогом того, что в состав комиссии войдут лица, пользующиеся реальным авторитетом и способные аргументированно отстаивать интересы трудового коллектива.

Более того, теоретически обоснованным представляется внедрение в структуру комиссии по трудовым спорам независимого элемента, не связанного корпоративными интересами ни с одной из сторон. Введение в состав нейтрального члена, обладающего высоким уровнем специальной юридической подготовки, позволит придать заседаниям комиссии характер экспертного обсуждения, а не конфронтации сторон. Такой участник мог бы осуществлять консультативную поддержку, разъяснять нормы законодательства и предлагать варианты правомерного разрешения спора, выступая своего рода внутренним медиатором. Участие лица, не включенного в систему служебной подчиненности нанимателю и не связанного членством в конкретном профсоюзе организации, способно существенно снизить уровень субъективизма и обеспечить соблюдение принципа законности при принятии итогового решения.

В современных условиях цифровизации и усложнения трудовых отношений требования к процедуре разрешения споров неуклонно возрастают. Проблема формализма при создании комиссий по трудовым спорам должна быть решена посредством установления более строгих законодательных рамок, определяющих как минимальный численный порог представительства, так и требования к образовательному цензу участников. Только комплексное реформирование количественных и качественных параметров состава комиссии позволит превратить ее из номинального органа в эффективный инструмент социального партнерства, способный разрешать противоречия на ранней стадии их возникновения. Это не только обеспечит надлежащую защиту прав работников, но и будет способствовать укреплению стабильности внутри трудовых коллективов, минимизируя издержки, связанные с длительными судебными разбирательствами.

Современное состояние правоприменительной практики в деятельности комиссий по трудовым спорам свидетельствует о существовании институционального вакуума, обусловленного нормативной привязкой процесса формирования данного органа к наличию в организации профессиональных союзов. В условиях трансформации социально-трудовых отношений и диверсификации форм занятости отсутствие первичных профсоюзных организаций в ряде субъек-

тов хозяйствования фактически блокирует возможность создания паритетного органа, что лишает работников доступа к упрощенному и оперативному механизму урегулирования конфликтов.

Описанная ситуация усугубляется тем, что даже в организациях, обладающих развитой структурой представительства работников, процесс инициирования и функционирования комиссий по трудовым спорам нередко игнорируется, что свидетельствует о низком уровне правовой культуры субъектов и недостаточной эффективности стимулирующих норм трудового законодательства. В частности, К. И. Кеник указывает, что в последнее время в некоторых организациях Республики Беларусь не создаются профсоюзные организации, в связи с чем создание комиссии по трудовым спорам по действующему порядку их образования не представляется возможным. Иногда даже при наличии профсоюза (в некоторых организациях и нескольких профсоюзов) в отдельных организациях комиссии по трудовым спорам не создаются [3, с. 224].

Материально-правовое содержание деятельности указанных комиссий определяется широким кругом вопросов, охватывающих практически все аспекты реализации трудовой функции и обеспечения социальных гарантий. Предметом разбирательства в данном органе выступают споры, связанные с исчислением и выплатой заработной платы, включая надбавки за особые условия труда, сверхурочную работу и работу в ночное время, а также разногласия по поводу правомерности применения дисциплинарных взысканий, за исключением наиболее радикальной меры – увольнения. Несмотря на наличие в ст. 236 ТК перечня типовых споров, подлежащих рассмотрению, научное осмысление данной нормы позволяет утверждать о неисчерпаемом характере указанного списка, что теоретически расширяет компетенцию комиссии до любого конфликта, происходящего из применения локальных правовых актов или условий трудового договора. Однако на практике такая открытость компетенции вступает в противоречие с процедурной неопределенностью, возникающей при необходимости разграничения полномочий между центральными комиссиями организаций и аналогичными структурами, созданными в их обособленных или структурных подразделениях.

Особую актуальность в контексте обеспечения равенства прав субъектов трудовых правоотношений приобретает вопрос о процессуальном дуализме, определяемом фактом членства работника в профессиональном союзе. Существующий порядок, при котором работники, не входящие в состав профсоюза, наделены правом выбора между внесудебным и судебным порядком разрешения спора, в то время как члены профсоюза обязаны первоначально обращаться в комиссию, создает необоснованную иерархию правовой защиты. Такое ограничение свободы выбора юрисдикционного органа для определенной категории трудящихся не только противоречит принципу диспозитивности, но и вступает в определенное противоречие с конституционными гарантиями беспрепятственного доступа к правосудию.

Обеспечение конституционного права на судебную защиту, закрепленного в ст. 60 Конституции Республики Беларусь, требует предоставления возможности прямого обращения в суд любому субъекту трудового права, вне зависимости от его участия в общественных объединениях или предварительного рассмотрения дела в квазисудебных структурах. Так, представляется справедливой точка зрения, согласно которой в действующем ТК, применительно к описанному случаю, закреплено определенное неравенство, более приемлемым представляется подход, согласно которому право выбора (обращаться вначале в комиссию по трудовым спорам либо сразу в суд) принадлежит работнику [4, с. 240].

Развитие теории трудового права диктует необходимость уточнения содержания дефиниции компетенции применительно к низовым звеньям системы разрешения споров. Неоднозначность трактовки полномочий комиссий в подразделениях организаций, возникающая из-за отсутствия четких легальных критериев в коллективных договорах или соглашениях, ведет к произвольному толкованию границ юрисдикции, что вызывает конфликты компетенций и затягивает процесс восстановления нарушенных прав. Проблема разграничения сфер ответственности между различными уровнями комиссий требует перехода от декларативного описания полномочий к детальному регламентированию категорий дел, разрешаемых на уровне конкретного цеха или отдела.

Дополнительным аспектом, требующим доктринального разрешения, является вопрос об объеме контрольных полномочий комиссии по трудовым спорам в отношении локального нормотворчества нанимателя. В то время как косвенный контроль при разрешении конкретного материального требования является общепризнанным элементом юридической деятельности комиссии, допустимость прямого (целевого) контроля за законностью локальных правовых актов остается предметом дискуссий [5, с. 40].

Отсутствие прямого указания в законе на право комиссии признавать нормы локальных актов недействительными или не подлежащими применению ввиду их несоответствия актам высшей юридической силы ограничивает превентивную функцию досудебного разбирательства. Теоретическое обоснование возможности наделения комиссии правом давать правовую оценку легитимности внутренних актов организации позволило бы существенно повысить ее роль в системе обеспечения законности в трудовой сфере.

Принимая во внимание вышеизложенное, представляется необходимым более четко определить в действующем ТК порядок подготовки к рассмотрению спора в комиссии по трудовым спорам. Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, должно быть в обязательном порядке зарегистрировано в специальном журнале. Это необходимо для учета прохождения спора в комиссии по трудовым спорам, сроков его рассмотрения и исполнения решения комиссии по трудовым спорам. В заявлении работника необходимо указывать наименование комиссии, в которую оно подается, фамилию, собственное имя, отчество (при наличии), должность и место работы заявителя в структуре организации.

Содержательная часть заявления должна включать четкое изложение существа спора с описанием фактических обстоятельств, ставших поводом для обращения, а также указанием на конкретные нарушенные права или законные интересы. Не менее важное значение имеет приведение доказательственной базы, подтверждающей доводы работника, а также ссылок на соответствующие нормы законодательства, положения коллективного договора или локальных правовых актов. В конце заявления должны быть сформулированы конкретные требования к нанимателю.

Журнал учета заявлений должен находиться либо храниться в помещении, которое предоставлено нанимателем для работы данного органа. Организационно наиболее обоснованным представляется нахождение журнала в офисе профсоюзного комитета организации или в отделе кадров, если именно там осуществляется техническое обеспечение деятельности комиссии. При этом место хранения должно исключать возможность несанкционированного внесения изменений в записи или утраты поданных документов, обеспечивая надежную защиту трудовых прав.

Представляется целесообразным до обращения в комиссию по трудовым спорам предварительно рассмотреть требования работника с нанимателем. В целях обеспечения такой возможности считаем возможным дополнить гл. 17 ТК ст. 233¹ «Предъявление и рассмотрение требований работника» следующего содержания: «При возникновении разногласий между нанимателем и работником, либо кандидатом на рабочее место, либо лицом, состоявшем в трудовых отношениях с нанимателем, по вопросам применения трудового законодательства, коллективного договора, локальных правовых актов, трудового договора, а также по поводу установления индивидуальных условий труда, требования нанимателю должны направляться в письменной форме, которые наниматель обязан рассмотреть и не позднее чем в десятидневный срок со дня их получения в письменной форме уведомить о своем решении работника».

Таким образом, исследование проблематики функционирования комиссий по трудовым спорам в Республике Беларусь позволяет выявить комплекс факторов, детерминирующих низкую эффективность данного правового института. Действующий порядок формирования состава указанных органов характеризуется отсутствием нормативно закрепленных требований к уровню правовой подготовки их членов, что в совокупности с формальным подходом к принципу паритетности представителей сторон может повлечь принятие необъективных решений. Правовая неопределенность в вопросах компетенции комиссий в структурных подразделениях организаций и невозможность их создания при отсутствии профсоюзных организаций существенно ограничивают реализацию права работников на внесудебную защиту.

Установленное неравенство в праве на обращение в суд между членами профсоюза и работниками, не состоящими в нем, вступает в противоречие с конституционным принципом гарантированности судебной защиты для каждого гражданина. Целесообразным представляется внедрение механизмов, обеспечивающих включение в состав комиссии независимых специалистов с юридической квалификацией, а также нормативное закрепление права выбора работником юрисдикционного органа. Дальнейшее развитие законодательства должно быть направлено на детализацию процедуры подготовки к рассмотрению спора, включая обязательную регистрацию обращений и установление порядка предварительного взаимодействия с нанимателем путем предъявления письменных требований.

На наш взгляд, реформирование деятельности комиссий по трудовым спорам должно быть ориентировано на обеспечение их функциональной независимости и профессионализма при разрешении конфликтов. Необходимость закрепления за всеми категориями работников

права на свободный выбор между досудебным порядком и непосредственной судебной защитой является условием реализации принципа процессуального равенства. Совершенствование порядка формирования количественного и качественного состава комиссий, а также устранение пробелов в регулировании их компетенции в подразделениях позволят минимизировать количество совершаемых формальных ошибок.

Список использованной литературы

1. **Тарасевич, Н. И.** Рассмотрение индивидуальных трудовых споров: проблемные аспекты / Н. И. Тарасевич // Научные труды Белорусского государственного экономического университета : юбил. сб. – Мн. : БГЭУ, 2008. – С. 376–381.
2. **Нихайчик, О. Л.** Актуальные проблемы применения медиации по индивидуальным трудовым спорам / О. Л. Нихайчик // Трудовое и социальное право. – 2019. – № 2 (30). – С. 34–38.
3. **Комментарий** к Трудовому кодексу Республики Беларусь / Г. А. Василевич, К. И. Кеник, Р. И. Филипчик [и др.]. – 2-е изд., перераб. и доп. – Мн. : Дикта, 2011. – 1200 с.
4. **Советкина, А. С.** Особенности и проблемы рассмотрения индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам / А. С. Советкина, Э. Х. Губайдуллина // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2021. – № 3-1 (54). – С. 240–242.
5. **Костюк, К. И.** Проблемы разрешения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам / К. И. Костюк // Тенденции развития науки и образования. – 2020. – № 67-6. – С. 40–43.