

МЕХАНИЗМ РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ И ЕГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Введение. Трудовые отношения являются одними из самых конфликтных в сфере жизнедеятельности человека в обществе. Конфликты, возникающие в рамках трудовых правоотношений, различны, и возникают постоянно. В частности, за 2023 год судами Республики Беларусь было рассмотрено 2073 гражданских дел, связанных с трудовыми отношениями [1].

Одной из задач для любого правового государства в лице законодателя является создание определённых правовых механизмов для преодоления и разрешения возникающих споров между субъектами права, в том числе и в сфере законодательства о труде.

На сегодняшний день в Республике Беларусь закреплено и существует два вида трудовых споров, именуемых индивидуальным и коллективным. Их основное разграничение проводится по субъектно-количественному составу конфликтующих сторон.

Факультативным (дополнительным) основанием разграничения вышеизложенных видов споров является количественный признак органов, участвующих при разрешении споров, при индивидуальных спорах — 2 органа, а при коллективных — 4. Форма разрешения споров также неоднородна. При индивидуальных спорах в зависимости от участия работника в профсоюзе может быть установлен как досудебный порядок урегулирования спора, так и судебный, а в коллективных спорах обязательным признаком является длительный полиорганальный порядок урегулирования спора.

Основная часть. На основании ст. 377 Трудового кодекса (далее – ТК), можно определить, что коллективный трудовой спор — неурегулированные разногласия сторон коллективных трудовых отношений по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, дополнения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений [2].

Возникновение коллективного трудового спора обусловлено 4 правообразующими юридическими фактами, такими как:

1) разногласия между сторонами по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, дополнения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений;

2) собрание, на котором присутствует более половины работников, либо конференция — не менее двух третей делегатов. Признак, устанавливающий количественность субъектов, следует из названия вида споров, а также ввиду того, что трудовые разногласия между нанимателем и работниками должны носить массовый характер, а не единичность;

3) требования работников нанимателю выдвигаются письменно вследствие истечения одного месяца с начала ведения коллективных переговоров (общий срок). Специальный срок обращения может определяться самими сторонами коллективного трудового спора и также исчисляется с начала ведения коллективных переговоров;

4) отказ нанимателя от удовлетворения всех или части требований работников или неуведомление о своём решении.

Так, подытоживая вышеизложенное, можно констатировать, что основанием для возникновения коллективного трудового спора является юридический состав в виде симбиоза, складывающегося из разногласий между нанимателем и работниками; собрания либо конференции работников, образованных по принципу «демократичности»; использования общего либо специального сроков для обращения требований работников к нанимателю, и также отказа нанимателя от удовлетворения всех или части требований работников или неуведомления о своём решении.

Согласно ч. 4 ст. 379 ТК коллективные трудовые споры рассматриваются:

- 1) примирительной комиссией;
- 2) с участием посредника;
- 3) в трудовом арбитраже [2].

Однако автор представляет, что система рассмотрения коллективных трудовых споров в Республике Беларусь состоит из 3 стадий (этапов):

- 1) рассмотрение спора в примирительной комиссии;
- 2) рассмотрение спора с участием посредника либо в трудовом арбитраже;
- 3) рассмотрение спора в суде.

Примирительная комиссия рассматривается исходной (начальной) стадией разрешения коллективных трудовых споров. В ч. 5 ст. 379 ТК закрепляется, что рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным. Кроме того, наниматель в случае возникновения коллективного трудового спора в трехдневный срок с момента его возникновения уведомляет об этом Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь о возникшем коллективном трудовом споре.

Принимая во внимание тот факт, что рассмотрение коллективного трудового спора в примирительной комиссии закрепляется законодательством как обязательная стадия, у автора возникают следующие практические вопросы:

1. Насколько эффективно разрешаются споры в примирительной комиссии?

2. Какое количество коллективных трудовых споров после рассмотрения примирительной комиссией рассматриваются в иных органах, перечисленных в ч. 4 ст. 379 ТК?

3. Насколько эффективно рассматриваются споры с участием посредника (медиатора)?

Автор предполагает, что на основе статистических данных, полученных в качестве ответов на выше заданные вопросы, можно будет сделать вывод о том, насколько эффективно функционирует закреплённая система рассмотрения коллективных трудовых споров в Республике Беларусь и существует ли необходимость её реформирования.

Следующим субъектом разрешения спора является посредник или трудовой арбитраж. Особенность заключается в том, что законодатель в ч. 3 ст. 381 ТК устанавливает следующее: при недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора по соглашению между ними могут обратиться к посреднику либо в трудовой арбитраж [2]. Таким образом, законодатель предоставляет альтернативность действий (дозволение) для субъектов коллективного трудового спора после недостижения согласия в примирительной комиссии.

Посредничество при разрешении коллективных трудовых споров по своему духу и сути максимально приближено к медиации. Согласно абз. 4 ч. 1 ст. 1 Закона Республики Беларусь от 12 июля 2013 г. № 58-З «О медиации», медиатор — физическое лицо, отвечающее требованиям указанного Закона, участвующее в переговорах сторон в качестве незаинтересованного лица в целях содействия им в урегулировании спора (споров) [3]. Отметим, что порядок взаимоотношений с посредником определяется по согласованию между ним и сторонами коллективного трудового спора.

Кроме того, на основании ст. 3 вышеупомянутого Закона, можно выделить принципы, на основании которых, медиатор строит процесс личных отношений с субъектами коллективного трудового спора. Основными принципами медиации являются: добровольность; добросовестность, равноправие и сотрудничество сторон; беспристрастность и независимость медиатора; конфиденциальность [3]. Медиация основывается на доверии, которое стороны оказывают медиатору как лицу, способному обеспечить эффективное ведение переговоров. Указанные принципы в полной мере актуальны и для проведения посреднических процедур.

Помимо вышеизложенного, отметим, что учёт поступивших сведений о возникших коллективных трудовых спорах, результатах их рассмотрения примирительной комиссией либо с участием посредника, о созданных трудовых арбитражах и их решениях осуществляют территориальные подразделения Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь в журнале учета возникших коллективных трудовых споров, созданных трудовых арбитражей [4].

Третьим субъектом рассмотрения коллективных трудовых споров является трудовой арбитраж.

В соответствии с ч. 1 ст. 383 ТК, трудовой арбитраж является временно действующим органом, создаваемым по соглашению между нанимателем (нанимателями, объединениями нанимателей) и работниками в лице их представительных органов в целях разрешения коллективного трудового спора [2].

Исследуя трудовой арбитраж как один из органов разрешения коллективных трудовых споров, приходим к выводу, что он имеет общие черты с судом общей юрисдикции. Так, по нашему мнению, общим признаком вышеуказанных двух органов является императивность исполнения решений. Решения трудового арбитража носит обязательный характер по коллективным трудовым спорам об исполнении коллективных договоров, соглашений; в организациях, в которых законодательством установлены ограничения реализации права на забастовку; если стороны коллективного трудового спора заключили соглашение об обязательности этого решения (ч. 7, ст. 383 ТК). Вступившие в законную силу судебные постановления, решения, приговор являются обязательными для всех государственных органов, иных организаций, должностных лиц и граждан и подлежат исполнению на всей территории Республики Беларусь (ч. 1 ст. 14 Кодекса Республики Беларусь о судостроительстве и статусе судей) [5].

Резюмируя вышеизложенное, автор обращает внимание на то, что на сегодняшний день ни в Кодексе Республики Беларусь об административных правонарушениях, ни в Уголовном кодексе не содержится охранительных составов, которые выступали бы правовым стимулом, а также гарантом исполнения решений трудового арбитража.

Кроме того, важно обозначить, что в ст. 10 Закона Республики Беларусь «Об исполнительном производстве» от 24 октября 2016 г. № 439-З не закреплено, что обязательное решение трудового арбитража является исполнительным документом. Одновременно в абз. 10 ч. 1 той же статьи предусматривается, что удостоверения комиссий по трудовым спорам исполнительным документом являются [6].

Необходимо отметить тот факт, что законодательством предусмотрено лишь «субъективное право» на обращение участников коллективного трудового спора в суд при неисполнении решений трудового арбитража, что в конечном итоге указывает на формальность общеобязательности исполнения решений трудового арбитража, основной продуцирующей тому причиной выступает отсутствие меры ответственности за неисполнение решений трудового арбитража, а в свою очередь известно, что при отсутствии санкции — норма бессильна.

Заключение. Подводя итог всему изложенному, автор настоящей работы считает, что при дальнейшем развитии законодательства о труде в Республике Беларусь, основываясь на глубоко проанализированных статистических данных, возможна замена примирительной комиссии посредником, т. к. юридическая природа института медиаторства обусловлена существованием конфликта в различных отраслях взаимодействия общества. В свою очередь, деятельность посредника направлена на эффективное разрешение возникшего конфликта, кроме того, весь процесс с участием медиатора строится на принципах «доверия».

При анализе порядка разрешения коллективного трудового спора трудовым арбитражем автором была выявлена диспозитивная формальность исполнения обязательного решения трудового арбитража. Причиной тому служат:

1) законодательством не закреплено, что обязательное решение трудового арбитража является исполнительным документом;

2) отсутствие ответственности за неисполнение обязательного решения трудового арбитража.

Таким образом, предлагаем внести следующие изменения в действующее белорусское законодательство:

1) дополнить главу 10 КоАП Республики Беларусь новым составом, диспозиция которого, на наш взгляд, должна звучать так: «умышленное неисполнение либо уклонение от исполнения обязательного решения трудового арбитража»;

2) закрепить обязательное решение трудового арбитража в качестве исполнительного документа в ст. 10 Закона Республики Беларусь от 24 октября 2016 г. № 439-З «Об исполнительном производстве».

В тоже время считаем, что все вышеупомянутые предложения будут направлены на совершенствование социального партнёрства, а также на гарантированность и укрепление конституционной нормы, такой как «право на труд».

Список цитируемых источников

1. Верховный Суд Республики Беларусь [Электронный ресурс] — Режим доступа: https://court.gov.by/ru/justice_rb/statistics/69694c4d3e774d6e.html. Дата доступа : 30.09.2024.
2. Трудовой Кодекс Республики Беларусь о [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. от 12 июля 2024 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.
3. О медиации : Закон Респ. Беларусь от 12 июля 2013 г. № 58-З : в ред. от 23 октябр. 2023 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.
4. Об утверждении Инструкции о порядке учета возникших коллективных трудовых споров и созданных трудовых арбитражей : постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь, 10 октябр. 2013 г., № 101 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.
5. Кодекс Республики Беларусь о судостроительстве и статусе судей : Закон Респ. Беларусь, 29 июня 2006 г. № 139-З : в ред. от 24 апр. 2024 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.
6. Об исполнительном производстве : Закон Респ. Беларусь от 24 октябр. 2016 г. № 439-З : в ред. от 1 октябр. 2023 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.

УДК 347. 552

З. О. Потапешкин

Учреждения образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

*Научный руководитель
Е. Я. Рутман*

НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ ИНСТИТУТА ДЕЙСТВИЙ В ЧУЖОМ ИНТЕРЕСЕ БЕЗ ПОРУЧЕНИЯ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Введение. Институт действий в чужом интересе без поручения берет свое начало из римского права, в котором он именовался *negotium gestio* (что означает ведение чужих дел), где одной стороной (гестором) без соответствующего поручения совершались какие-либо юридические, фактические действия в интересах другого лица (доминуса) [1, с. 527].

Анализируя юридическую природу действий в чужом интересе, отмечаем, что её изучению посвящено множество работ цивилистов. Необходимо указать, что по вопросам правовой формы, в которую облагаются действия в чужом интересе, позиции авторов едины, а по его функциональной роли рознятся.