

З. О. Потапешкин

*Учреждение образования «Барановичский государственный университет»,
Барановичи, Республика Беларусь, zaharliner@gmail.com*

СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ МЕХАНИЗМОВ РАЗРЕШЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ И КИТАЙСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Работа посвящена анализу механизмов разрешения индивидуальных трудовых споров в Республике Беларусь и Китайской Народной Республике. В работе представлены различные подходы к дефиниции «труд», а также анализируется правовая процедура разрешения индивидуального трудового спора в обоих государствах с целью выхода к положительной диалектике.

Ключевые слова: труд; примирительная комиссия; арбитраж; посредник; суд.

Z. O. Potapeshkin

*Institution of Education “Baranavichy State University”, Baranavichy,
the Republic of Belarus, zaharliner@gmail.com*

COMPARATIVE LEGAL ANALYSIS OF MECHANISMS FOR RESOLVING INDIVIDUAL LABOR DISPUTES IN THE REPUBLIC OF BELARUS AND THE PEOPLE’S REPUBLIC OF CHINA

The work is devoted to the analysis of mechanisms for resolving individual labor disputes in the Republic of Belarus and the People’s Republic of China. The paper presents various approaches to the definition of “labor”, and also analyzes the legal procedure for resolving individual labor disputes in both states with the aim of reaching a positive dialectic.

Key words: labor; conciliation commission; arbitration; mediator; court.

Введение. Труд представляет собой одну из важнейших сфер жизнедеятельности человека. В общем плане труд можно определить как целенаправленную деятельность человека по преобразованию материального и духовного мира [1, с. 7].

Помимо общего плана дефиницию «труд», можно понимать и в несколько других значениях, например, как социальную, политическую, юридическую и моральную категорию.

Под социальным значением или категорией труда понимается возможность конкретного субъекта права вносить свой вклад в развитие общества и государства, как посредством физического, так и интеллектуального ресурса.

Под политическим значением труда понимается необходимость создания государством условий для того, чтобы обеспечить баланс в отношениях между частным (наниматель (и), индивидуальные предприниматели) и публичным интересом (работники) в целях недопущения социального конфликта.

Под юридической категорией труда понимается, что государство обязано содействовать каждому гражданину в пределах своей юрисдикции в реализации права на труд.

Под моральной составляющей труда понимается обязанность каждого человека и гражданина осуществлять трудовую деятельность в целях собственного гармоничного развития, а также в интересах недопущения популяризации безработицы и её негативных последствий, как для общества, так и для экономической системы государства.

Отметим, что труд, являясь важным общественным явлением, требует соответствующего уровня защищенности для участников трудовых отношений. Одним из действенных механизмов защиты права на труд является механизм разрешения индивидуальных трудовых споров.

Основная часть. Исследуя механизмы разрешения индивидуальных трудовых споров в Республике Беларусь и Китайской Народной Республике (далее — КНР), автор устанавливает следующий порядок мысли:

1. Провести анализ процедуры разрешения индивидуального трудового спора в Республике Беларусь;
2. Рассмотреть процедуру разрешения индивидуального трудового спора в КНР;
3. Отойти от отрицательной диалектики к положительной.

На сегодняшний день в Республике Беларусь закреплено и существует два вида трудовых споров, именуемых индивиду-

альным и коллективным. На основании ст. 377 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК), можно определить, что индивидуальный трудовой спор — неурегулированные разногласия между нанимателем и работником (лицом, которому отказано в заключении трудового договора, уволенным работником) по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов, соблюдения условий трудового договора [2].

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

В ст. 251 ТК закреплено, что наниматели по соглашению с профсоюзами могут создавать органы примирения, посредничества и арбитража для урегулирования индивидуальных трудовых споров [2].

Комиссия по трудовым спорам образуется из равного числа представителей профсоюза и нанимателя сроком на один год. По письменному соглашению между профсоюзом и нанимателем либо в случаях, предусмотренных коллективным договором, комиссии по трудовым спорам могут создаваться в подразделениях организаций.

Согласно ч. 1 ст. 236 ТК комиссия по трудовым спорам (если она создана) является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, за исключением случаев, когда Кодексом и другими законодательными актами установлен иной порядок их рассмотрения.

Отметим, что в случае, если работник, являясь членом профсоюзной организации, решил сразу обратиться с исковым заявлением в суд, а не в комиссию по трудовым спорам, если таковая создана, то на основании п. 2 ч. 1 ст. 246 Гражданского процессуального кодекса (далее — ГПК) это является законным основанием в отказе в возбуждении гражданского дела в связи с наличием к этому препятствий (истцом не соблюден установленный для данной категории дел порядок предварительного внесудебного разрешения дела) [3].

Указанную последовательность рассмотрения индивидуально-го трудового спора могут не соблюдать работники, которые не являются членами профсоюза.

Таким образом, в случае, если работник является членом профсоюза, ему необходимо подать заявление в комиссию по трудовым спорам. Заявление подлежит обязательной регистрации.

В ч. 2 ст. 237 ТК предусмотрено, что спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается только по его письменному заявлению [2].

При неявке работника на заседание комиссии по трудовым спорам рассмотрение заявления откладывается. При вторичной неявке работника без уважительных причин комиссия по трудовым спорам может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление вновь.

Срок для рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам устанавливается в десять дней.

Компетенция комиссии по трудовым спорам может быть как общей, так и специальной.

На основании ч. 2 ст. 236 ТК к общей компетенции относится: рассмотрение споров работников — членов соответствующего профсоюза, связанных с применением законодательства о труде, коллективных договоров, соглашений и иных локальных правовых актов, трудовых договоров (переводе на другую работу и перемещении; возврате денежных сумм, удержанных из заработной платы работника; применении мер дисциплинарного взыскания, кроме увольнения и др.) [2]. Специальная компетенция комиссий по трудовым спорам, созданных в подразделениях организаций, определяется по письменному соглашению между нанимателем и профсоюзом либо в коллективном договоре.

В ч. 2 ст. 238 ТК регламентировано, что решение комиссии по трудовым спорам имеет обязательную силу и утверждению нанимателем либо профсоюзом не подлежит [2].

Копии решения комиссии по трудовым спорам в трехдневный срок вручаются работнику и нанимателю.

Срок обращения в комиссию по трудовым спорам установлен в ст. 242 ТК. Так, в ч. 1 и 2 указанной статьи предусмотрено, что работники могут обращаться в комиссию по трудовым спорам или в установленных законодательными актами случаях в суд в трехмесячный срок со дня, когда они узнали или должны были узнать

о нарушении своего права, а по делам об увольнении — в суд в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки с записью об основании прекращения трудового договора либо со дня отказа в выдаче или получении указанных документов. По вопросам взыскания материального ущерба, причиненного нанимателю работником, устанавливается срок в один год со дня обнаружения ущерба [2].

Согласно ст. 77 Закона «О труде» Китайской Народной Республики (далее — Закон КНР), при возникновении между нанимателями и трудящимися трудовых споров заинтересованные стороны могут в соответствии с законом подавать заявление об урегулировании спора, арбитражном рассмотрении, возбуждении судебного разбирательства, а также могут договориться о примирении. В арбитражных и судебных процедурах применяется принцип примирения [4]. Само же разрешение трудовых споров осуществляется на принципах законности, справедливости, своевременного проведения; закон охраняет право на трудовые споры.

В ст. 79 Закона КНР закреплено, что после возникновения трудового спора стороны могут подавать заявление об урегулировании спора в комиссию по примирению трудовых споров данного учреждения. Если примирение не достигнуто и одна из сторон потребует арбитражного разбирательства, она может обратиться в арбитражную комиссию по трудовым спорам с просьбой об арбитражном разбирательстве. Одна из сторон также вправе подать непосредственно в арбитражную комиссию по трудовым спорам заявление с просьбой об арбитражном разбирательстве. Если решение арбитража не выполняется, можно обратиться в Народный суд для возбуждения судебного разбирательства [4].

Примирительная комиссия формируется из числа рабочих представителей, представителей предприятия и представителей профсоюза. Председателем примирительной комиссии служит представитель профсоюза. Участники спора должны исполнять решение, достигнутое в результате разбирательства трудового спора.

Проанализировав вышеизложенные нормы, можно заключить, что органоальный порядок рассмотрения трудовых споров представлен в законодательстве КНР следующим образом:

1. Обращение в примирительную комиссию на предприятии является не обязательным, т. к. ст. 79 ТК КНР предусмотрена оговорка, что «участник также может напрямую обратиться в арбитражную комиссию с заявлением о разбирательстве»;

2. В свою очередь, обращение в арбитраж является важной стадией разрешения трудового спора, т. к. той же ст. 79 Закона КНР установлено, что «при несогласии с решением арбитража можно обратиться в народный суд»;

3. Разрешение спора в Народном суде КНР.

Заключение. По итогам проведенного анализа можно сформулировать следующие выводы:

1. Определение, закреплённое в ст. 77 ТК КНР полноценно не отражает органы, которые уполномочены разрешать трудовые споры;

2. Неясная юридическая техника норм Закона КНР, регулирующих порядок обращения в органы по разрешению трудовых споров (например, в какой из органов обращение работника является обязательным). Справочно, в п. 5 ст. 118 Гражданского процессуального кодекса Китайской Народной Республики (далее — ГПК КНР), предусмотрено, что спор в Народном суде не рассматривается, если в соответствии с установлениями закона спор должен разрешаться другими официальными органами, истец уведомляется о необходимости обращения в соответствующий орган [5].

Таким образом, отсутствие более понятной правовой процедуры в вопросе разрешения трудовых споров потенциально способно оказывать негативное воздействие на содержание и практическую реализацию ч. 1 ст. 5 и ч. 1 ст. 41 Конституции Китайской Народной Республики, где закреплено, что «Китайская Народная Республика управляется согласно закону и становится социалистическим правовым государством. Государство обеспечивает единство и соблюдение социалистической законности» [6].

В ч. 1 ст. 41 установлено, что «Граждане Китайской Народной Республики имеют право обращаться с критикой или предложениями в адрес любых государственных органов или государственных служащих; имеют право обращаться в соответствующие государственные органы с жалобами, обвинениями или заявлениями по поводу нарушения закона или служебного долга любым государственным органом или государственным служащим. Од-

нако недопустимо оговаривать и порочить людей, фальсифицируя или подтасовывая факты» [6].

Помимо указанных выводов, предлагаем меры по совершенству законодательства о труде как в Республике Беларусь, так и в КНР.

Считаем целесообразным скорректировать ч. 2 ст. 233 ТК Республики Беларусь и после слов комиссиями по трудовым спорам добавить: «Органами примирения, посредничества и арбитража», что позволит развивать в нашем государстве примирительный характер рассмотрения трудовых споров.

Закрепить в ст. 251 ТК Республики Беларусь формулировку следующего содержания: «Если комиссия по трудовым спорам не создана, стороны по соглашению между собой вправе обратиться в примирительную комиссию, к посреднику или в трудовой арбитраж».

Полагаем, что данные предложения расширят применение примирительных процедур в сфере трудовых отношений, а также позволят уменьшить количество трудовых споров, рассматриваемых судом.

Считаем также возможным изложить ст. 77 Закона КНР в следующей редакции: «При возникновении споров между нанимателем и трудящимся, участники могут, согласно закону, подать заявление в примирительную комиссию, если таковая создана, либо обратиться в арбитраж или Народный суд, а также разрешить спор путем переговоров».

Предлагаем изложить ст. 79 Закона КНР в новой редакции: «При возникновении трудового спора между нанимателем и трудящимся, участники обращаются в примирительную комиссию для разрешения трудового спора. В случае, если примирительная комиссия отсутствует, либо стороны трудового спора не согласны с ее решением, то каждая из сторон вправе обратиться в арбитражную комиссию с целью урегулирования спора».

При несогласии с решением арбитража участники трудового спора вправе обратиться в Народный суд.

Работник — не являющийся членом профсоюза вправе по своему выбору обратиться в примирительную комиссию, если таковая создана, в арбитражную комиссию либо в суд».

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. Трудовое право : учеб. пособие / А. А. Греченков [и др.] ; под общ. ред. Г. А. Василевича, К. Л. Томашевского. — Минск : Адукацыя і выхаванне, 2022. — 632 с.

2. Трудовой Кодекс Республики Беларусь : 26 июля 1999 г., № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. от 1 янв. 2025 г. // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 08.03.2025).

3. Гражданский Процессуальный кодекс Республики Беларусь : 11 января 1999 г. № 238-3 : принят Палатой представителей 10 декабря 1998 г. : одобр. Советом Респ. 18 декабря 1998 г. : в ред. от 12 янв. 2025 г. // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 08.03.2025).

4. О труде Китайской Народной Республики : Закон КНР от 1 янв. 1995 г., № 28 : принят на 8-й сессии Постоянного комитета Всекитайского собрания народных представителей 8-го созыва 5 июля 1994 г. // Бизнес в Китае : информ.-правовая система (дата обращения: 08.03.2025).

5. Гражданский Процессуальный кодекс Китайской Народной Республики : 9 апреля 1991 г. : принят на 4-й сессии Всекитайского собрания народных представителей 7-го созыва // Бизнес в Китае : информ.-правовая система (дата обращения: 08.03.2025).

6. Конституция Китайской Народной Республики : с изм. и доп., принятыми на 5-й сессии Всекитайского собрания народных представителей 5-го созыва 4 дек. 1982 г., 12 апреля 1988 г., 29 марта 1993 г., 15 марта 1999 г., 14 марта 2004 г., 11 марта 2018 г. // Бизнес в Китае : информ.-правовая система (дата обращения: 08.03.2025).

УДК 340.5

З. О. Потапешкин, А. Н. Щерба

*Учреждение образования «Барановичский государственный университет»,
Барановичи, Республика Беларусь, zaharliner@gmail.com*

СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ ПРАВОВОГО ПОЛОЖЕНИЯ ОРГАНОВ ПРОКУРАТУРЫ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И КИТАЙСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Работа посвящена сравнительному анализу правового положения органов прокуратуры в Республике Беларусь и Китайской Народной Республике. Исследуются факторная необходимость прокуратуры в системе государственной власти

© Потапешкин З. О., Щерба А. Н., 2025