

К ВОПРОСУ О ПРАВОВОМ СТАТУСЕ КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

Нихайчик Ольга Леонидовна,

старший преподаватель кафедры гражданского процесса и трудового права
Белорусского государственного университета

В соответствии со ст.233 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) индивидуальные трудовые споры по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения рассматриваются комиссиями по трудовым спорам (далее – КТС) и судами. КТС образуется из равного числа представителей профсоюза и нанимателя сроком на один год и является обязательным досудебным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, перечисленных в ч.2 ст.236 ТК. По действующему законодательству Республики Беларусь КТС у нанимателя может быть создана при наличии двух условий. Во-первых, в организации, учреждении, на предприятии должен быть организован профсоюз. Для создания профсоюза в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26.01.1999 № 2 «О некоторых мерах по упорядочению деятельности политических партий, профессиональных союзов, иных общественных объединений» необходимо не менее 10 учредителей (членов), работающих на соответствующем предприятии, в учреждении, организации. Во-вторых, должна быть достигнуто соглашение сторон на создание КТС, поскольку в трудовом законодательстве отсутствует указание на обязательный порядок создания КТС.

В настоящее время среди ученых в области трудового права, а также практикующих юристов нет единого мнения относительно характера деятельности КТС. Так, в официальных ответах на обращения Министерство труда и социальной защиты указывает на то, что поскольку решение КТС в соответствии ст.238 ТК принимает по соглашению между представителями нанимателя и профсоюза, то отсюда делается вывод, что законодатель закрепил примирительный характер деятельности КТС. Российский ученый А.А. Бережнов выделил следующие специальные принципы деятельности КТС: паритетности, независимости, коллегиальности, примирительной направленности [1, с.170-171]. Считаю необходимым в данном вопросе разобраться более детально.

Кузбагаров Асхат Назаргалиевич считает, что «примирение исходит от глагола «примирять», «примирить» – прекратить ссору или тяжбу, «согласить» обе стороны, подружить; или от глагола «мирить» – восстанавливать согласие, мирные отношения между кем-нибудь или заставлять терпимо относиться к кому-нибудь» [2, с. 88]. О.Н. Здрок отмечает, «сущность примирения заключается в совместном поиске сторонами конфликта (самостоятельно, под руководством суда или с помощью посредника) наиболее целесообразного варианта разрешения возникшего правового конфликта, результатом чего становится их отказ от

обращения за судебной формой защиты права или отказ от продолжения уже начатого процесса» [3, с.184].

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что примирение возможно только между сторонами спора (конфликта). Сторонами индивидуального трудового спора является работник и наниматель. В соответствии с ч.2 ст.237 ТК спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, а рассмотрение спора в отсутствие работника допускается только по его письменному заявлению. Однако в нормах главы 17 ТК не предусматривается обязательное присутствие нанимателя на заседании КТС, отсюда можно сделать вывод, что спор может быть рассмотрен без второй стороны трудового спора, т.е. нанимателя, что не в полной мере соответствует правоприменительной практике. По нашему мнению, с целью соблюдения прав нанимателя как стороны трудового спора необходимо внести изменения в ТК и предусмотреть обязательное участие нанимателя (его представителя) в заседании КТС.

В ходе рассмотрения трудового спора работник и наниматель могут достигнуть соглашения по предмету спора. В настоящий момент в трудовом законодательстве не закреплена ни процедура заключения данного соглашения, ни его форма. Полагаем, что данного соглашение целесообразно заключать в письменной форме за подписью работника и нанимателя, а также скрепить его печатью КТС при ее наличии. Также работник может изъявить желание отозвать свое заявление в ходе проведения заседания КТС. Следует согласиться с мнением Н.С. Пилипенко, что «при наличии волеизъявления работника возможность на отзыв заявления должна быть ему предоставлена в любой момент до вынесения решения КТС» [4, с.76].

По нашему мнению, члены КТС, которые являются представителями профсоюза, не наделены правом на примирение с нанимателем путем уступок с целью погашения трудового спора, поскольку, это является исключительным правом заявителя, т.е. работника. Только лицо, чье субъективное право нарушено, самостоятельно принимает решение о возможности изменения требований с целью урегулировать спор с нанимателем путем примирения сторон. Отдельно хотелось бы обратить внимание на характер споров, которые подведомственны КТС – только споры о праве, т.е. деятельность КТС направлена не на примирение сторон индивидуального трудового спора, а на разрешение трудового спора по существу, основываясь на действующем трудовом законодательстве. Решение, принятое КТС, является обязательным к исполнению нанимателем, если оно не было обжаловано работником или нанимателем в суде в порядке, предусмотренном ст.239 ТК.

Ч.1 ст.238 ТК предусмотрено, что КТС принимает решение по соглашению между представителями нанимателя и профсоюза. Все члены КТС должны единогласно прийти к соглашению по предмету спора. На наш взгляд такой порядок принятия решения имеет существенные недостатки, он снижает эффективность деятельности КТС как юрисдикционного органа по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Поскольку количество

членов КТС законодательством не ограничивается, то единое мнение должно быть сформировано у относительно немалого количества людей, что, с точки зрения психологии, не всегда возможно. Принятое решение должно основываться на нормах действующего трудового законодательства, поэтому качественный состав КТС должен быть тщательно подобран, на что в литературе уже не раз указывалось. Среди членов КТС должны быть юристы, экономисты, бухгалтеры и другие работники, знакомые с трудовым законодательством, поскольку каждый член КТС должен самостоятельно прийти к выводу о том, нарушил наниматель своими действиями нормы трудового законодательства или нет. Порядок принятия решения КТС следует изменить и предусмотреть принятие решения тайным голосованием простым большинством голосов членов КТС, присутствующих на заседании. Ч.1 ст.238 ТК следует изложить в следующей редакции: «Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов КТС».

Следует отдельно отметить, что в соответствии со ст.251 ТК наниматели по соглашению с профсоюзами могут создавать органы примирения, посредничества и арбитража для урегулирования индивидуальных трудовых споров. Поскольку в настоящий момент, порядок создания и деятельности данных органов не урегулирован нормами ТК, а определяется сторонами, их создавшими, то органы примирения, на наш взгляд, следует создавать в форме примирительной комиссии. Примирительная комиссия должна создаваться на паритетной основе представителями работника и нанимателя с целью урегулирования индивидуального трудового спора путем взаимных уступок и достижения компромисса.

На основании вышеизложенного можно сделать следующие выводы:

1. В настоящий момент деятельность КТС не носит примирительный характер, а направлена на рассмотрение и разрешение индивидуального трудового спора.
2. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС требует определенных изменений, поэтому автором обоснованы предложения по совершенствованию действующего трудового законодательства.

Список цитированных источников

1. Бережнов, А.А. Досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров : Дисс...канд. юрид. наук.: 12.00.05 / А.А. Бережнов. – М., 2012. – 231 л.
2. Кузбагаров А. Н. Примирение сторон по конфликтам частнопроводного характера. – СПб. : СТАТУС, 2010. – 320 с.
3. Здрок, О.Н. Примирительные процедуры в гражданском судопроизводстве: понятие, классификация, тенденции развития (на примере Республики Беларусь) / О.Н. Здрок // Вестник гражданского процесса. – 2012. – №1. – С. 180-223.
4. Пилипенко, Н.С. Перспективы совершенствования законодательства досудебного урегулирования индивидуальных трудовых споров / Н.С. Пилипенко // Веснік Гродзенскага дзяржаўнага ўніверсітэту імя Янкі Купалы. Серыя 4. Правазнаўства. – 2015. – 2(191). – С.69-83.