

**Дискуссионная площадка № 3 по теме
«Изменения в Трудовой кодекс Республики Беларусь:
проблемы применения нововведений и направления
дальнейшего совершенствования
трудового законодательства»**

**ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ
АЛЬТЕРНАТИВНЫХ СПОСОБОВ УРЕГУЛИРОВАНИЯ
ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ:
ПРИМИРЕНИЕ, ПОСРЕДНИЧЕСТВО И АРБИТРАЖ**

Бавтрель Л. Ю.

Республика Беларусь, г. Гродно

Гродненский государственный университет имени Янки Купалы,
магистрант

Белорусский законодатель предусмотрел возможность применения примирительных процедур для разрешения индивидуальных трудовых споров. Отражено это в ст. 251 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК РБ) [1], где закреплена возможность создания органов примирения, посредничества и арбитража.

Примирительный способ урегулирования разногласий является более предпочтительным способом разрешения трудовых споров, поскольку создает предпосылки для устранения конфликтных ситуаций. Решение принимается путем переговоров, посредством поиска и достижения компромисса, выработки взаимоприемлемого решения [2].

К сожалению, ст. 251 ТК РБ фактически не реализуется на практике, что обусловлено отсутствием правовой регламентации порядка создания, компетенции и функционирования органов примирения, посредничества и арбитража.

Поскольку порядок создания и функционирования, компетенция органов примирения, посредничества и арбитража при разрешении индивидуальных трудовых споров не урегулирована, необходимо разработать нормативный правовой акт, который бы предусматривал порядок создания и функционирования системы добровольных органов примирения, посредничества и арбитража для урегулирования индивидуаль-

ных трудовых споров наравне с существующей на сегодняшний день системой разрешения индивидуальных трудовых споров, комиссией по трудовым спорам (далее – КТС) и судом; или же внести изменения в уже существующий нормативный правовой акт.

До принятия соответствующего нормативного правового акта или внесения изменений в уже существующий нормативный правовой акт, Республиканскому трудовому арбитражу следует разработать Методические рекомендации по урегулированию индивидуальных трудовых споров в соответствии со ст. 251 ТК РБ.

В литературе высказывается позиция о том, что при достижении соглашения между нанимателем и профсоюзами о создании органов примирения, посредничества и арбитража они же должны издать и утвердить положение о порядке работы вышеуказанных органов, в котором будет определен порядок формирования, деятельности органов, форма соглашения (решения), а также сила принятого ими решения [3, с. 54].

Предлагаются различные варианты формирования органов примирения. Представляется весьма спорной возможность использования аналогичных органов, созданных для разрешения коллективных трудовых споров без учета специфики индивидуальных трудовых отношений. Поэтому целесообразно при совершенствовании трудового законодательства в части определения порядка создания и функционирования примирительных органов учитывать то, что в соответствии с ТК РБ примирительные процедуры могут применяться не только для разрешения коллективных, но и индивидуальных трудовых споров [4, с. 88].

В настоящее время актуально создание органов примирения, посредничества либо арбитража в тех организациях, где не созданы комиссии по трудовым спорам и где нет профсоюзов, так как это является отличной возможностью урегулировать индивидуальный трудовой спор на досудебной стадии.

Однако комиссия по трудовым спорам не может быть создана в организациях, где нет профсоюзной организации, так как в соответствии с трудовым законодательством КТС образуется из равного числа представителей профсоюза и нанимателя (ч. 1 ст. 235 ТК РБ). И если нет профсоюза, то не могут быть созданы органы примирения, посредничества и арбитража (ч. 1 ст. 251 ТК РБ). Ввиду этого, в целях устранения имеющихся

недостатков правового регулирования правоотношения, считаю, что необходимо внесения изменения и дополнения в Трудовой кодекс Республики Беларусь. А именно, следовало бы отредактировать ст. 251 ТК РБ, изложив ее в новой редакции: «Для урегулирования индивидуальных трудовых споров по соглашению между работниками или их представителями (представительными органами работников) могут создаваться органы примирения, посредничества и арбитража. При отсутствии в организации комиссии по трудовым спорам органы примирения, посредничества и арбитража по соглашению между работником и нанимателем могут быть наделены статусом обязательного первичного органа по рассмотрению трудовых споров. Порядок работы органов примирения, посредничества и арбитража определяется сторонами, их создавшими. При этом не должно ограничиваться право работника на судебную защиту».

Часть 1 ст. 242 Трудового кодекса Республики Беларусь гласит, 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. Считаю, что существует необходимость закрепления в законодательстве прерывания срока для обращения на период проведения примирительных процедур. Нами может быть предложено дополнить ст. 242 Трудового кодекса Республики Беларусь частью следующего содержания: «Указанные сроки прерываются, если работник обратился в установленный срок с требованиями к нанимателю, а также на период рассмотрения индивидуального трудового спора органами примирения, посредничества и арбитража. Максимальная продолжительность всех примирительных процедур в сумме не должна превышать тридцати дней. Однако право обращения сторон к примирительным процедурам после пропуска сроков не может быть ограничено, но должно рассматривается с точки зрения рациональности».

Немаловажным вопросом в сфере применения органов примирения, посредничества и арбитража как альтернативных способов урегулирования индивидуальных трудовых споров

являются гарантии для членов соответствующих органов. В главе 17 ТК РБ, которая посвящена разрешению индивидуальных трудовых споров, имеется гарантия для членов комиссии по трудовым спорам. О гарантиях для членов примирительной комиссии, трудовых арбитров, независимых посредников нет упоминания. Считаю это не совсем справедливым и предлагаю называть ст. 240 ТК РБ «Гарантии для членов комиссии по трудовым спорам, органов примирения, посредничества и арбитража», дополнив ее соответствующей частью: «Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры, независимые посредники на время участия в разрешении индивидуального трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка и прежней работы. Представители работников, участвующие в разрешении индивидуального трудового спора, не могут привлекаться к дисциплинарной ответственности, увольняться по инициативе нанимателя без предварительного согласия уполномочившего их представительного органа».

В заключение можно сформулировать следующие выводы и предложения по теме исследования:

1. В статье рассмотрены такие альтернативные способы урегулирования индивидуальных трудовых споров, как органы примирения, посредничества и арбитража. Выполнен обзор источников по данной тематике. Считаю, что цель данной работы – анализ развития альтернативных способов урегулирования споров – достигнута.

2. На мой взгляд, вопросы урегулирования индивидуальных трудовых споров в органах примирения, посредничества и арбитража не получили должного внимания в качестве предмета научных изысканий. Существуют отдельные дискуссионные вопросы в части правового урегулирования индивидуальных трудовых споров, которые нуждаются в дальнейшей теоретической разработке в целях внесения изменений и дополнений в трудовое законодательство Республики Беларусь для расширения сферы практического применения и повышения эффективности примирительных процедур. В статье предлагаются пути совершенствования белорусского законодательства в сфере альтернативных способов урегулирования споров.

Список цитированных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 13.11.2017 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

2. Лукьяненко, Т. Перечень постатейных комментариев к Трудовому кодексу Республики Беларусь / Т. Лукьяненко. – Минск : Аналитическая редакция АПС «Бизнес-Инфо», 2020.

3. Авдей, А. Г. Досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров в Республике Беларусь : современное состояние и перспективы развития / А. Г. Авдей, А. Ю. Попуцевич // Весн. Гродзенскага дзярж. ўн-та імя Янкі Купалы. Сер. 4. Правазнаўства. – 2018. – № 1. – С. 50–56.

4. Трудовые споры и их урегулирование : учеб.-метод. пособие / А. Г. Авдей [и др.] ; под ред. У. Хелльманна [и др.]. – Минск : Изд. центр БГУ, 2015. – 244 с.

**ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О ТРУДОВОМ КОНТРАКТЕ:
НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ**

Бритова Т. К.

Республика Беларусь, г. Минск

Институт бизнеса Белорусского государственного университета,

доцент кафедры правовых и гуманитарных дисциплин,

кандидат юридических наук, доцент

В Республике Беларусь 28 января 2020 г. вступили в силу изменения, внесенные в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) законом РБ от 18 июля 2019 г. № 219-З (далее – закон № 219-З). Большинство этих изменений носит, на наш взгляд, редакционный характер, не меняя сущности регулируемых ТК правоотношений, они логичны и облегчают понимание текста Кодекса. Но есть и существенные изменения, на которых хотелось бы остановиться в рамках данной научной статьи. Учитывая обстоятельство, которое связано с ограничением объема данной публикации, рассмотрим только некоторые из них. В этой связи