

СТАВИМ ПРОБЛЕМУ

В. П. Скобелев, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры гражданского процесса и трудового права Белорусского государственного университета

УДК 349.2(476) + 347.9(476)

О СОВРЕМЕННЫХ ПРОБЛЕМАХ РЕГУЛИРОВАНИЯ МЕХАНИЗМОВ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ

Аннотация

В статье исследуются недостатки правового регулирования механизмов защиты трудовых прав. Показано, что защита прав (интересов) субъектов трудовых отношений может осуществляться в различных формах. Указание на все эти формы должно быть закреплено в Трудовом кодексе.

Ключевые слова: работник; наниматель; трудовой спор; формы защиты; суд; комиссия по трудовым спорам; самозащита права.

Введение

Правовое регулирование наемного труда находится в постоянном развитии, о чем свидетельствует, в частности, принятие Декрета Президента Республики Беларусь от 21 декабря 2017 г. № 8 «О развитии цифровой экономики», предусматревшего в подп. 5.6 п. 5 совершенно новые для нашей страны формы соглашений между нанимателями и работниками, а также Закона Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-3 (далее – Закон № 219-3), подвергшего Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) кардинальным преобразованиям.

В таких условиях, казалось бы, стоило ожидать, что развитие процессуальных гарантий – механизмов защиты прав и интересов в сфере труда – будет идти в ногу с совершенствованием материально-правового регулирования трудовых отношений. Однако регламентация вопросов первого рода остается в ТК неизменной на протяжении уже нескольких десятков лет, сохраняя свой архаичный характер.

Основная часть

Одна из давних проблем отечественного трудового права, на которую, кстати, уже обращала внимание О. С. Курылева [1, с. 26–29], заключается в том, что в общей части ТК изначально не были предусмотрены нормы о формах и способах защиты трудовых прав. Не появились подобные нормы и после вступления в силу Закона № 219-3. В настоящее время в главе 1 ТК «Общие положе-

ния» можно найти лишь разрозненные (фрагментарные) упоминания по соответствующим вопросам. Так, среди основных задач ТК упомянута защита взаимных прав и обязанностей работников и нанимателей (п. 3 ст. 2 ТК), в числе основных прав работников названо право на судебную и иную защиту трудовых прав (п. 9 ст. 11 ТК), а в перечне основных прав нанимателей – право на обращение в суд за защитой (п. 7 ст. 12 ТК).

Фактически основным источником более-менее систематизированной информации о формах и способах защиты трудовых прав (интересов) сейчас выступает глава 17 ТК «Разрешение индивидуальных трудовых споров», однако и здесь, в том числе после принятия Закона № 219-3, мало что поменялось. Например, ст. 233 ТК по-прежнему относит к органам, рассматривающим индивидуальные трудовые споры, только комиссии по трудовым спорам (далее – КТС) и суды (хотя прямо об этом и не указано, но под судами здесь подразумеваются государственные суды, входящие в систему судов общей юрисдикции).

Единственное, что было привнесено Законом № 219-3 в ст. 233 ТК, – это закрепление дефиниции индивидуального трудового спора (в результате статья получила деление на две части и регулирование вопроса об органах рассмотрения трудовых споров переместилось в ее вторую часть). Таковым спором признаются «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». Сама по себе новелла весьма оправданна, так как прямо указывает, что индивидуальными трудовыми спорами являются также конфликты с участием лиц, которые уже или еще не являются работниками. Однако весь положительный эффект новеллы нивелирован тем, что далее по тексту главы 17 ТК законодатель использует лишь термин «работники», подразумевающий только субъектов, находящихся в трудовых отношениях с нанимателем.

При этом компетенция названных в ч. 2 ст. 233 ТК органов – КТС и судов – в сфере защиты трудовых прав (интересов) ничуть не изменилась. Например, КТС все так же (при условии, что она создана в организации, а работник является членом профсоюза) является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, за исключением случаев, когда законодательными актами установлен иной порядок их рассмотрения (в частности, когда трудовые споры отнесены к непосредственному ведению суда). Более того, законодатель Законом № 219-З даже расширил компетенцию КТС, отнеся к ее ведению споры о применении мер дисциплинарного взыскания, кроме увольнения (п. 9 ч. 2 ст. 236 ТК). Между тем КТС уже давно и справедливо критикуется отечественными исследователями за то, что является для работников неэффективным органом разрешения споров, что необходимость обращения в КТС является дискриминирующим фактором и сужает возможности работников по защите своих прав (например, срок для обращения в суд после рассмотрения спора КТС составляет всего 10 дней (ч. 1 ст. 239 ТК), однако если разбирательство спора в КТС не имеет места, то срок на обращение в суд равен трем месяцам (ч. 1 ст. 242 ТК), и т.д.) [2, с. 21–22; 3 с. 10, 23; 4; 5; 6, с. 489–493].

Что касается судов, то действующее законодательство все еще сохраняет достаточно большое число исключений из их компетенции по рассмотрению трудовых споров. Например, п. 3 ч. 2 ст. 241 ТК содержит оговорку о том, что споры о восстановлении на работе, об изменении даты и формулировки причины увольнения, об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы рассматриваются непосредственно в суде, «за исключением споров работников, для которых предусмотрен иной порядок их рассмотрения». Подобная оговорка, безусловно, неприемлемая в современных условиях,

есть не что иное, как рудимент советского прошлого, когда большое число категорий работников действительно были лишены права на обращение в суд по определенным видам трудовых споров, данные конфликты разрешались в особом несудебном порядке (в порядке подчиненности) [7, с. 17–22, 70–73; 8, с. 4–5, 65–81; 9, с. 6, 27–31]. Собственно, п. 3 ч. 2 ст. 241 ТК дословно воспроизводит аналогичную норму п. 3 ч. 2 ст. 214 Кодекса законов о труде БССР 1972 г.

Норма ч. 2 ст. 234 ТК по-прежнему гласит, что установленный Кодексом порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров «не распространяется на споры о досрочном освобождении от выборной оплачиваемой должности служащего работников общественных объединений». Каков порядок рассмотрения подобных споров и существует ли он вообще, остается неясным. В любом случае норма ч. 2 ст. 234 ТК содержит значительный намек на то, что данные споры скорее всего изъяты из компетенции судов. Очевидно, лишены права на судебную защиту и белорусские граждане, работающие в дипломатических представительствах и консульских учреждениях иностранных государств, аккредитованных в Республике Беларусь, так как по смыслу ч. 4 ст. 234, ч. 3, 4 ст. 321 ТК защита их трудовых прав осуществляется только в административном порядке – Министерством иностранных дел Республики Беларусь совместно с Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь (но тогда из ч. 1 ст. 239 ТК фразу «за исключением случаев, предусмотренных статьей 321 настоящего Кодекса» следовало бы исключить, поскольку она фактически указывает на то, что споры с участием названных в ст. 321 ТК работников могут рассматриваться в КТС). Наличие последнего рода ограничений не совсем понятно: ведь дипломатические представительства и консульские учреждения в этих случаях выступают не как представители иностранного государства, выполняющие функции последнего (что обусловливало бы необходимость наделения их иммунитетом от судебного преследования), а как обычные организации-наниматели, т. е. частные лица, что с позиций теории функционального юрисдикционного иммунитета позволяет распространять на них в подобных ситуациях правоприменительную власть белорусских судов.

Не позволяет ТК рассматривать в суде и коллективные трудовые споры (подробная критика такой позиции законодателя уже была приведена нами ранее [6, с. 495–496]). Хотя вполне очевидно,

СТАВИМ ПРОБЛЕМУ

что традиционные формы урегулирования (разрешения) таких споров: примирительная комиссия, посредничество, трудовой арбитраж, забастовка, урегулированные в главе 36 ТК «Разрешение коллективных трудовых споров», – могут привести к нулевому результату и обусловить зависание конфликтной ситуации между нанимателем и работниками «в воздухе» или ее дальнейшее обострение, что в правовом государстве недопустимо.

Возможность судебного обжалования решения трудового арбитража в порядке главы 34² Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь (далее – ГПК) ничуть делу не помогает, так как суд не рассматривает коллективный трудовой спор по существу, он только проверяет арбитражное решение на предмет узкого круга точно установленных ст. 458⁹ ГПК пороков и самое большое, что может сделать, – отменить решение арбитража (к слову сказать, здесь тоже присутствуют ограничения права на судебную защиту – ч. 3 подп. 1.14 п. 1 Указа Президента Республики Беларусь от 23 июля 2013 г. № 320 «О некоторых вопросах урегулирования коллективных трудовых споров», ч. 8 ст. 383 ТК, ч. 1 ст. 458⁶ ГПК не упоминают о возможности обжалования арбитражного решения, в отношении которого стороны коллективного трудового спора заключили соглашение о его обязательности [10, с. 296–297]).

То же нужно сказать и про дела о признании забастовки или решения о ее проведении незаконными (ст. 395 ТК) – суть коллективного трудового спора не входит в предмет судебного разбирательства. Поэтому мы согласны с теми авторами [11, с. 46, 47; 12, с. 17, 19], которые считают возможным отнесение коллективных трудовых споров, несмотря на всю их специфику, к ведению судов при условии, что внесудебные процедуры разрешения (урегулирования) конфликта оказались безрезультатны.

Но самый главный недостаток ст. 233 ТК (равно как и в целом ТК) заключается в том, что законодатель упустил из вида все многообразие существующих к настоящему моменту механизмов (форм, способов) защиты прав (интересов) в сфере наемного труда, причем как уже реально функционирующих, так и только потенциальных. Под механизмом (формой, способом) защиты мы понимаем любую правомерную деятельность, направленную на устранение (преодоление) препятствий для существования, реализации, изменения или прекращения субъективного права

(охраняемого законом интереса). Поэтому понятием «защита права» следует охватывать не только деятельность юрисдикционных органов по разрешению трудовых споров, но и деятельность любых других органов (должностных лиц), тем или иным образом содействующих ликвидации трудовых конфликтов, а также деятельность самих сторон трудового спора (или одной из них), направленную на преодоление препятствий в осуществлении права. Подобный широкий подход к пониманию защиты трудовых прав встречается и в литературе [13, с. 12–15].

Мы имеем в виду прежде всего следующие несудебные формы защиты:

- деятельность органов примирения, посредничества и арбитража. Данные органы прямо названы в ст. 251 ТК (эта статья находится в самом конце главы 17 ТК). К сожалению, пока реально они не функционируют [14, с. 31, 96]. Думается, в немалой степени этому послужило то, что указание об органах примирения, посредничества и арбитража находится на «периферии» главы 17 ТК, т. е. вопросы их деятельности урегулированы по остаточному принципу и, кроме того, абсолютно фрагментарным образом (фактически в ст. 251 ТК сказано лишь, что соответствующие органы могут создаваться нанимателями по соглашению с профсоюзами, а порядок работы органов определяется создавшими их сторонами);

- третейское разбирательство. Закон Республики Беларусь от 18 июля 2011 г. № 301-З «О третейских судах», в отличие от ранее действовавшего Положения о третейском суде (последнее находилось в приложении 3 к ГПК и было исключено из данного Кодекса в связи со вступлением в силу Закона «О третейских судах»), не содержит запретов на рассмотрение трудовых споров в третейском порядке. Однако отсутствие в ТК указания на третейские суды порождает на практике огромные сложности в решении вопроса о том, полномочны ли третейские суды осуществлять разбирательство трудовых споров (многие суды и прокурорские работники полагают, что индивидуальные трудовые споры третейским судам не подведомственны, в том числе по причине того, что в ст. 233 ТК такие органы рассмотрения индивидуальных трудовых споров не названы) [15];

- нотариальную форму защиты нарушенных прав. Согласно п. 1 Указа Президента Республики Беларусь от 11 августа 2011 г. № 366 (далее – Указ) «О некоторых вопросах нотариальной деятельности» путем совершения нотариусами исполни-

тельной надписи осуществляется взыскание начисленной, но не выплаченной работнику заработной платы, а также задолженности по оплате стоимости выданного обмундирования (форменной одежды) в случаях, установленных актами законодательства, и в сумме, исчисленной пропорционально времени, оставшемуся до окончания срока носки обмундирования (форменной одежды). Хотя в преамбуле Указа № 366 и говорится, что он принят в целях совершенствования порядка удовлетворения бесспорных требований, в действительности нотариусы в соответствующих случаях занимаются разрешением споров (в нашем случае – трудовых), а не вопросов бесспорного характера. Бесспорным здесь является лишь порядок осуществления взыскания (так как мнение обязанного лица по поводу взыскания не выясняется и не учитывается), но не само поступившее на разрешение нотариуса дело как таковое. Обращение заинтересованного лица к нотариусу за совершением исполнительной надписи свидетельствует о том, что между сторонами материального правоотношения имеются неурегулированные разногласия, а, как теперь видно из ч.1 ст. 233 ТК, неурегулированные разногласия между работником и нанимателем как раз и представляют собой трудовой спор;

- деятельность по защите трудовых прав (охраняемых законом интересов), осуществляющую органами прокуратуры, должностными лицами Департамента государственной инспекции труда, профессиональными союзами;

- медиацию. Пункт 1 ст. 2 Закона Республики Беларусь от 12 июля 2013 г. № 58-З «О медиации» прямо указывает на допустимость применения медиации в отношении споров, возникающих из трудовых правоотношений. Неслучайно поэтому в отечественной литературе вопрос о медиабельности трудовых споров уже становился предметом исследования [16, с. 42–43, 44], а также предлагалось дополнить ст. 233 ТК положениями о возможности рассмотрения таких споров медиаторами [17].

Наконец, к разновидностям форм защиты следует отнести и самозащиту работниками своих трудовых прав (интересов). Однако эти вопросы в ТК почти не урегулированы, даже сам термин «самозащита» ТК не употребляет. Согласиться с таким положением вещей вряд ли возможно по следующим причинам. Во-первых, в ряде других материальных отраслей белорусского права (гражданском, семейном, уголовном) вопросы самозащиты соответствующих субъективных прав уже полу-

чили регламентацию. Во-вторых, нарушается принцип равенства сторон трудового правоотношения, так как для нанимателей в ТК закреплены некоторые правила относительно самозащиты ими своих прав. Прежде всего имеется в виду предусмотренная ст. 107 ТК возможность осуществления нанимателем в свою пользу удержаний из заработной платы работников, в том числе в целях компенсации причиненного ими ущерба. Что же касается работников, то ч. 2 ст. 223 ТК лишь вскользь упоминает о возможности отказа работника от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих или непредоставления ему средств индивидуальной защиты. Более того, статья, прямо предусматривавшая право работника на отказ от работы в указанных случаях (ст. 222), была из текста ТК Законом № 219-З вообще исключена, что совершено справедливо критикуется в отечественной литературе [18, с. 63].

В-третьих, допустимость самозащиты позволит работникам оперативно реагировать на допускаемые нанимателями нарушения, по крайней мере в тех случаях, когда идет речь о нарушении наиболее существенных прав (интересов) работников, в частности, прав (интересов), связанных с обеспечением работникам безопасных и здоровых условий труда. Необходимость в самозащите работниками своих прав (интересов) особенно актуализировалась в последнее время в связи с распространением в стране инфекции COVID-19: многие наниматели, несмотря на то что есть возможность обеспечить выполнение работниками трудовых функций в дистанционном порядке, заставляют их регулярно «высиживать» целый день на рабочем месте в офисе организации, тем самым подвергая угрозе здоровье (и даже жизнь) как самих работников, так и их близких.

Заключение

Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы.

Защита прав (интересов) субъектов трудовых отношений может осуществляться в различных формах. Это не только деятельность КТС и государственных судов, но и третейское разбирательство, нотариальная форма защиты, медиация, самозащита и т. д.

В ТК (желательно в его общей части) следует нормативно закрепить многообразие существующих к настоящему моменту механизмов (форм,

СТАВИМ ПРОБЛЕМУ

способов) защиты прав (интересов) в сфере наемного труда.

Мы присоединяемся к мнению отечественных авторов (в том числе Г. А. Василевича [2, с. 22]), предлагающих изменить статус КТС и сделать ее альтернативным, а не обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров.

Из ТК и иных актов законодательства необходимо изъять нормы, ограничивающие право работников на судебную защиту, а также отнести к ведению суда рассмотрение коллективных трудовых споров.

В ТК нужно подробно урегулировать вопросы об условиях и порядке осуществления работниками самозащиты своих трудовых прав.

Список цитированных источников

1. Курьлева, О.С. Сроки защиты индивидуальных трудовых прав в законодательстве государств – членов ЕАЭС / О. С. Курьлева // Трудовое и социальное право. – 2016. – № 3. – С. 26–29.
2. Василевич, Г. А. Некоторые аспекты судебной защиты трудовых прав работников / Г. А. Василевич // Отдел кадров. – 2003. – № 5. – С. 20–22.
3. Кеник, К. И. Судебная защита трудовых прав граждан : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / К. И. Кеник; Нац. Акад. наук Беларусь. Ин-т государства и права – Минск, 2000. – 22 с.
4. Каменков, В. С. Возможность медиации по индивидуальным трудовым спорам [Электронный ресурс] / В. С. Каменков // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юрспектр». – Минск, 2020.
5. Мощук, С. В. Комиссия по трудовым спорам – неподвижное в подвижной среде [Электронный ресурс] / С. В. Мощук // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2020.
6. Скобелев, В. П. Защита прав работника и нанимателя: некоторые процессуальные аспекты / В. П. Скобелев // Право в современном белорусском обществе : сб. науч. тр. / Нац. центр законодательства и правовых исслед. Респ. Беларусь; редкол.: В. И. Семенков (гл. ред.) [и др.]. – Минск : Право и экономика, 2010. – Вып. 5. – С. 489–498.
7. Пашерстник, А. Е. Рассмотрение трудовых споров / А. Е. Пашерстник. – М. : Госюриздан, 1958. – 216 с.
8. Клюев, А. А. Рассмотрение трудовых споров рабочих и служащих / А. А. Клюев. – М.: Юрид. лит., 1975. – 104 с.
9. Тихиня, В. Г. Трудовые споры / В. Г. Тихиня. – Минск : Беларусь, 1988. – 47 с.
10. Скобелев, В. П. Актуальные вопросы оспаривания решений трудовых арбитражей / В. П. Скобелев // Вклад молодых ученых в развитие правовой науки Республики Беларусь: сб. материалов VI Междунар. науч. конф., Минск, 2 июня 2017 г. / НЦЗПИ; редкол.: С. М. Сивец [и др.]. – Минск : Четыре четверти, 2017. – С. 296–299.
11. Грось, Л. Судебная защита трудовых прав: соотношение трудовых и гражданско-правовых договоров / Л. Грось // Рос. юстиция. – 1996. – № 8. – С. 45–47.
12. Ставцева, А. И. Судебная защита трудовых и иных социальных прав граждан / А. И. Ставцева // Трудовое право. – 1997. – № 2. – С. 13–25.
13. Яковлева, А. В. Способы защиты трудовых прав работников (концептуальный аспект) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / А. В. Яковлева; Моск. гос. юрид. акад. – М., 2007. – 34 с.
14. 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.
15. Скобелев, В. П. О подведомственности третейским судам индивидуальных трудовых споров / В. П. Скобелев // Журн. Белорус. гос. ун-та. Право. – 2017. – № 3. – С. 41–51.
16. Чичина, Е. В. Правовые критерии медиабельности споров по законодательству Республики Беларусь / Е. В. Чичина // Право.by. – 2017. – № 2. – С. 40–45.
17. Каменков, В. С. Различия, сходство, особенности посредничества по трудовым спорам [Электронный ресурс] / В. С. Каменков // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юрспектр». – Минск, 2020.
18. Мотина, Е. В. Самозащита трудовых прав работников: потребности практики и регулирования в Трудовом кодексе Беларуси / Е. В. Мотина // Право на судебную защиту как гарантия эффективности несудебных форм защиты: материалы междунар. науч.-практ. круглого стола, посвящ. 45-летию каф. гражд. процесса и труд. права и 100-летию со дня рождения проф. С. В. Курьлева, 1 ноябр. 2019 г., Минск / БГУ, Юрид. фак-т, каф. гражд. процесса и труд. права; редкол.: И. Н. Колядко (отв. ред.) [и др.]. – Минск : БГУ, 2020. – С. 62–64. – Деп. в Бел. гос. ун-те 08.04.2020 г., № 003608042020.

Summary

The article explores the shortcomings of the legal regulation of mechanisms for protecting labor rights. It is shown that the protection of the rights (interests) of subjects of labor relations can be carried out in various forms. An indication of all of these forms should be fixed in the Labor Code.

Keywords: employee; employer; labor dispute; forms of protection; court; labor dispute committee; self defense.

Статья поступила в редакцию 28.04.2020

Ежеквартальный научно-практический журнал