



А. К. Молчанов

**Выпускник Витебского филиала УО ФПБ
«Международный университет «МИТСО»**



К. А. Молчанов

**Старший преподаватель кафедры правоведения и социально-гуманитарных дисциплин
Витебского филиала УО ФПБ
«Международный университет «МИТСО»**

Правовые аспекты деятельности представителей работников в комиссиях по трудовым спорам

В статье рассматриваются вопросы правового регулирования деятельности представителей работников, входящих в комиссии по трудовым спорам.

Ключевые слова: законодательство о труде, индивидуальные трудовые споры, комиссия по трудовым спорам, КТС, рассмотрение индивидуальных трудовых споров

В Республике Беларусь индивидуальные трудовые споры рассматриваются двумя органами: комиссиями по трудовым спорам (далее – КТС), созданным в организации, где трудится работник и судами. Это положение закреплено в ст. 233 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Республики Беларусь). Также ст. 236 ТК Республики Беларусь установлена компетенция КТС. В соответствии с ч. 1 ст. 235 ТК Республики Беларусь КТС образуется из равного числа представителей профсоюза и нанимателя сроком на один год [8]. Иными словами, в настоящее время КТС могут создаваться только в организациях, где имеются профсоюзные организации, и не могут быть созданы в организациях, где их нет. Иначе вопрос о возможности создания и деятельности КТС рассматривается законодательством Российской Федерации. В соответствии с ч. 2 ст. 384 Трудового кодекса Российской Федерации (Далее – ТК РФ) комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя [9].

При этом на основании ч. 2 вышеназванной статьи представители работников в КТС избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников [9].

Таким образом в Российской Федерации возможно формирование КТС и без наличия профсоюза в организации. Данный момент является весьма важным для организаций, не имеющих профсоюзной организации. Благодаря ему нет необходимости создавать какой-либо особый представительный орган работников, регистрировать его, соблюдать какие-либо иные формальности, достаточно провести избрание работников в КТС на общем собрании (конференции) работников. Представляется целесообразным использование этого положительного опыта в Республике Беларусь. В случае отсутствия профессионального союза в организации необходимо дать возможность участвовать в деятельности КТС представителям работников.

В ст. 3 Конвенции Международной организации труда № 135 "О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляе-

мых им возможностях" (1971 года) установлено, что наряду с представителями работников представителями профессиональных союзов, а именно представителями, назначенными или избранными профессиональными союзами или членами таких профсоюзов, признаются лица, которые признаны таковыми в соответствии с национальным законодательством или практикой, являются выборные представители, а именно представители, свободно избранные работниками предприятия в соответствии с положениями национального законодательства или правил, или коллективных договоров, функции которых не включают деятельности, которая признана в качестве исключительной прерогативы профессиональных союзов в соответствующей стране [3].

Полагаем, что в законодательстве Республики Беларусь к этому также имеются необходимые предпосылки.

В соответствии с частью 1 статьи 354 ТК Республики Беларусь представительство интересов работников могут осуществлять соответствующие профессиональные союзы и иные представительные органы работников, действующие на основании актов законодательства [8].

Указ Президента Республики Беларусь «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь» от 15.07.1995 № 278 (с последующими изменениями и дополнениями) устанавливает, что субъектами социального партнерства на уровне организации выступают — наниматель либо уполномоченный им представитель и профсоюз (профсоюзы) или иные представительные органы работников, уполномоченные в соответствии с актами законодательства представлять их интересы [7].

При этом акты законодательства, непосредственно предусматривающие возможность образования представительных органов работников и их конкретные полномочия, в настоящее время в Республике Беларусь фактически отсутствуют. На сегодняшний день в Беларуси создание специальных органов представительства персонала организаций не исключено, но специальная регламентация носит фрагментарный характер. На практике это приводит к тому, что иные представительные органы работников как правило не создаются или не действуют.

Практику правового регулирования представительства интересов работников расширяет Инструкция о порядке осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда уполномоченными лицами по охране труда работников организации, утвержденная Постановлением Министерства

труда и социальной защиты Республики Беларусь 28.11.2008 № 179 (далее – Инструкция), которая предусматривает конкретный механизм реализации права на общественный контроль за охраной труда работников организации при отсутствии в ней профсоюза. В организации при отсутствии профсоюза общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда от лица работников организации могут осуществлять уполномоченные лица (п.3 Инструкции) [2].

Ранее в Республике Беларусь действовал Закон Республики Беларусь «О предприятиях» от 14.12.1990 №462-ХП (далее – Закон о предприятиях), который предусматривал в качестве одного из субъектов самоуправления, наделенного полномочиями по защите прав и интересов работников, трудовой коллектив предприятия. При этом с участием трудового коллектива разрешались различные вопросы управления предприятием. Статьей 51 Закона о предприятиях была предусмотрена возможность создания совета (правления) предприятия. В соответствии со статьей 53 Закона о предприятиях совет (правление) предприятия имел широкие полномочия, в том числе по рассмотрению конфликтных ситуаций, возникающих между администрацией предприятия и трудовым коллективом, и принятия мер к их разрешению [4]. На практике советы (правления) предприятий рассматривали, в том числе и индивидуальные трудовые споры. Однако, в связи с изменением хозяйственного и гражданского законодательства Закон о предприятиях 09.08.2004 утратил силу [5], а трудовой коллектив (работники организации) фактически утратили свою правосубъектность. Однако, предоставление представителям трудового коллектива возможности участия в рассмотрении индивидуальных трудовых споров представляется нам весьма целесообразной.

В настоящее время для рассмотрения индивидуальных трудовых споров в организациях, где не создан профсоюз, создавать его или совет (правление) предприятия нет необходимости. Нужно лишь предоставить возможность коллективу (работникам) организации на общем собрании (конференции) выдвигать своих представителей (представителей работников) в комиссию по трудовым спорам организации. Причем такая возможность должна быть предоставлена законодательством работникам не только коммерческих организаций (предприятий), но также и не коммерческих, в том числе основанных на государственной форме собственности.

В связи с тем, что КТС могут быть созданы только в организациях где имеется профсоюз, возникает определенный правовой процессуаль-

ный вакуум в организациях, где нет профсоюза и КТС не могут быть созданы. Такая ситуация приводит к тому, что в этих организациях уровень защиты прав работников фактически ниже.

На практике не все работники для решения спорных ситуаций в сфере труда хотят обращаться в суд. Рассмотрение индивидуального трудового спора «на месте» имеет свои преимущества. В связи с тем, что все стороны спора существуют в одной организации срок рассмотрения спора будет минимальным. В пользу этого тезиса говорит и установленный ч. 6 ст. 237 ТК Республики Беларусь десятидневный срок рассмотрения индивидуального трудового спора [8]. В то время как ч. 2 ст. 158 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь предусматривает, что дела по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, должны рассматриваться судом первой инстанции не позднее одного месяца со дня принятия искового заявления [1].

Организация получения КТС необходимых доказательств, документов, опрос свидетелей также не представляют сложности.

По общему правилу, предусмотренному ст. 239 ТК Республики Беларусь, решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или нанимателем, в суд в десятидневный срок со дня вручения им копии решения комиссии по трудовым спорам [8]. В этом случае процедура сбора доказательств судом значительно упрощается, упрощается и ускоряется установление фактических обстоятельств дела при рассмотрении индивидуального трудового спора в суде в суде.

Учитывая вышеизложенное, приходим к необходимости внесения в ТК Республики Беларусь изменений и дополнений, направленных на организацию, внедрение правового регулирования создания КТС, в организациях, где отсутствует профсоюз.

При отсутствии в организации профсоюза КТС будет формироваться из назначенных представителей нанимателя и представителей работников, избранных на общем собрании (конференции) работников организации.

По аналогии с п. 4 Инструкции выборы представителей работников будут проводиться на общем собрании (конференции) работников организации на срок до года, при этом будет определяться их численность. По результатам общего собрания (конференции) работников организации будет составляться протокол. Представителям работников в КТС будет выдаваться выписка из протокола общего собрания (конференции) [2].

Представители работников в КТС могут быть досрочно отозваны по решению избравшего их собрания (конференции), если они не выполняют возложенных на них функций или при рассмотрении индивидуальных трудовых споров выносят незаконные и (или) необоснованные решения.

Не всегда КТС работают эффективно. И одной из причин этого, является низкая правовая защищенность представителей работников, входящих в состав КТС. Активность и принципиальность представителей работников может сдерживаться боязнью использования в отношении них нанимателем различных правовых рычагов воздействия – ухудшения условий труда, снижения уровня заработной платы, привлечения к дисциплинарной ответственности и увольнения.

На основании ст. 24 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах» от 22 апреля 1992 г. № 1605-ХП (с последующими изменениями и дополнениями) в случае, если профсоюз является участником заключенного коллективного договора (соглашения), то профсоюзным работникам (в том числе членам КТС) этого профсоюза предоставляются следующие гарантии (если иное не предусмотрено этим договором (соглашением)): привлечение к дисциплинарной ответственности представителей профсоюзов, уполномоченных в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь, на участие в создаваемых в организации комиссиях по рассмотрению трудовых споров допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа [6]. В целях стимулирования активности представителей работников при работе в КТС, а также для вынесения ими законных и обоснованных решений, перечень правовых гарантий для представителей работников в КТС, необходимо расширить.

Для членов комиссий по трудовым спорам, уполномоченных профсоюзов, а также комиссий по трудовым спорам, которые созданы при отсутствии в организации профсоюза, из представителей работников, избранных на общем собрании (конференции) работников организации, необходимо предусмотреть в ТК Республики Беларусь особые гарантии.

Представляется, что минимальные гарантии в этой сфере должны быть следующие.

Индивидуальное снижение размеров оплаты труда и изменение системы оплаты труда, а также введение неполного рабочего времени для работников, уполномоченных профсоюзом или общим собранием (конференцией) работников организаций участие в создаваемых в организации комис-

сиях по рассмотрению трудовых споров, должно допускаться только с предварительного согласия профсоюзного органа и (или) избравшего их общего собрания (конференции) работников организации.

Увольнение работников, уполномоченных профсоюзом или общим собранием (конференцией) работников организаций, на участие в создаваемых в организации комиссиях рассмотрению трудовых споров, в связи с:

- расторжением трудового договора по инициативе нанимателя, за исключением несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, а также появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы (статья 42 ТК Республики Беларусь, кроме пунктов 2 и 7);

- окончанием срока контракта, при отсутствии согласия работника на увольнение по этому основанию (п. 2 ч. 2 ст. 35 ТК Республики Беларусь), должно допускаться только с предварительного согласия профсоюзного органа или избравшего их общего собрания (конференции) работников организации.

Привлечение к дисциплинарной ответственности работников, уполномоченных профсоюзом или общим собранием (конференцией) коллектива работников, на участие в создаваемых в организации комиссиях рассмотрению трудовых споров, должно допускаться только с предварительного согласия профсоюзного органа или избравшего их общего собрания (конференции) работников организации.

Библиографический список:

1. Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 11 янв. 1999 г., № 238-З : принят Палатой представителей 10 дек. 1998 г. : одобрен Советом Респ. 18 дек. 1998 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 08.11.2018 г., № 142-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

2. Инструкция о порядке осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда уполномоченными лицами по охране труда работников организации, утв. Постановлением Мин-ва труда и соц. защиты

Респ. Беларусь 28.11.2008 г., № 179 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

3. Конвенция Международной организации труда о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях [Электронный ресурс] : [заключена в г. Женева 2 июня 1971 г.], №135 // ЭТАЛОН. Международные договоры / Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

4. О предприятиях [Электронный ресурс] : Закон Республики Беларусь : 14 дек. 1990 г., №462-ХП // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

5. О признании утратившими силу законодательных актов и внесении изменений в некоторые законодательные акты Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 30 июля 2004 г., № 307-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

6. О профессиональных союзах [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 22 апр. 1992 г., № 1605-ХП : в ред. Закона Респ. Беларусь от 13.07.2016 г., № 397-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

7. О развитии социального партнерства в Республике Беларусь [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 15 июля 1995 г., № 278 : в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 11.05.2018 г., № 172 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

8. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г. № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобрен Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 17.07.2018 г., № 124-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

9. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : Кодекс Рос. Федерации, 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ: принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. Закона Рос. Федерации от 04.01.2015 г., № 333-ФЗ // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2019.

Молчанов К. А., Молчанов А.К., 2019