



ПЕРСПЕКТИВЫ ПРИМЕНЕНИЯ ПРИМИРИТЕЛЬНЫХ ПРОЦЕДУР ПРИ РАЗРЕШЕНИИ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО СПОРА

Максим ГРИДИН,

аспирант кафедры трудового права

Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

Summary

In the article discusses the possibility of using of conciliation procedures in the process of an individual labor dispute. Conducts a comparative legal analysis of the legislation on the procedure for the resolution of individual labor disputes and collective labor disputes (conflicts). The author proves the need for conciliation procedures, makes suggestions for improvement of labor legislation of Ukraine.

Key words: labor disputes, individual labor disputes, collective labor disputes (conflicts), CLD, conciliation procedures.

Аннотация

В статье рассматривается возможность применения примирительных процедур в процессе индивидуального трудового спора. Проводится сравнительно-правовой анализ законодательства о порядке разрешения индивидуальных трудовых споров и коллективных трудовых споров (конфликтов). Автор обосновывает необходимость применения примирительных процедур, вносятся предложения по совершенствованию трудового законодательства Украины.

Ключевые слова: трудовые споры, индивидуальные трудовые споры, коллективные трудовые споры (конфликты), КТС, примирительные процедуры.

Постановка проблемы. На сегодня в условиях реформирования законодательства, в том числе и трудового, особое внимание необходимо уделить индивидуальным трудовым спорам. Особенности трудового законодательства обуславливают возможность работнику по своему усмотрению обратиться за защитой трудовых прав, как в комиссию по трудовым спорам (далее – КТС), так и непосредственно в суд. Однако из-за недостаточной правовой регламентации и несоответствия отдельных норм трудового законодательства Конституции Украины право лиц на защиту своих трудовых прав фактически сводится к судебному порядку разрешения спора.

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что на данном этапе развития трудового законодательства в Украине альтернативное решение индивидуальных трудовых споров, в отличие от коллективных, законодательно не регламентировано, а становление и развитие примирительных процедур приобретает актуальность с принятием проекта Трудового Кодекса, который предусматривает применение примирительных процедур в индивидуальных трудовых спорах. Предлагаем основные усилия направить на разработку предложений по устранению пробелов и предложить порядок применения примирительных процедур при рассмотрении и разрешении индивидуальных трудовых споров.

Состояние исследования. Теоретическими проблемами разрешения индивидуальных трудовых споров в разные времена занимались такие ученые, как В.С. Венедиктов, А.И. Процевский, В.Г. Ротань, В.Н. Скобелкин и др. Особое внимание проблемам разрешения трудовых споров уделяет В.В. Лазор.

Целью и задачей статьи является исследование возможности и необходимости применения примирительных процедур при разрешении индивидуальных трудовых споров. Научная новизна заключается в том, что в данной работе сделана попытка предложить возможность разрешения индивидуальных трудовых споров с помощью примирительных процедур.

Изложения основного материала. Для раскрытия примирительных процедур при разрешении трудовых споров необходимо обратить внимание на общие вопросы характеристики коллективного и индивидуального споров (в том числе: понятие, виды, предмет и момент начала спора), поскольку особенности определяют специфику соответствующего спора.

Определение критериев классификации и видов трудовых споров является принципиальным для способов разрешения трудовых споров, поскольку от этого зависит порядок их решения. Так, общепринятой классификацией спора является классификация в зависимости от субъекта (индивидуальные

и коллективные) и по предмету спора (споры по поводу применения законодательства о труде и споры об установлении или изменении условий труда) [1, с. 7].

В соответствии с Законом Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» от 3 марта 1998 достаточно подробно урегулированы примирительные процедуры по рассмотрению коллективных трудовых споров в соответствии с международными трудовыми стандартами [2]. Однако похожие правоотношения возникают и в процессе индивидуальных трудовых споров.

Общие черты можно обнаружить, анализируя понятия «индивидуальный трудовой спор» и «коллективный трудовой спор (конфликт)». Так, общепринятым в теории трудового права является определение: индивидуальный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работником и работодателем по заключению, исполнению и расторжению трудового договора, соблюдению норм трудового законодательства, которые стали предметом рассмотрения юрисдикционного органа [3, с. 674]. В отличие от понятия «индивидуальный трудовой спор», понятие коллективного трудового спора (конфликта) законодательно закреплено. Согласно ст. 2 Закона Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» коллективный трудовой спор (конфликт) –



это разногласия, возникшие между сторонами социально-трудовых отношений по: а) установлению новых или изменению существующих социально-экономических условий труда; б) заключению или изменению коллективного трудового договора, соглашения; в) выполнению коллективного договора, соглашения или отдельных их положений; г) невыполнению требований законодательства о труде [2].

Ученые не выделяют как предмет спора разногласия по поводу установления новых или изменения существующих условий труда между отдельным работником и работодателем, считая разногласия такого рода исключительно прерогативой коллективного трудового спора.

По этому поводу подходящим является мнение В.В. Лазора, который отмечает, что в Украине сегодня не действует Положение о порядке рассмотрения трудовых споров, утвержденное Указом Президиума Верховного Совета СССР от 20 мая 1974, согласно которому (п. 10) рассматривались только споры о применении законодательства, коллективных и трудовых договоров, других должным образом установленных условий труда. Поэтому индивидуальные трудовые споры возможны не только по поводу применения, но и установления условий труда [4, с. 14–15].

Так, согласно части второй ст. 224 Кодекса законов о труде (далее – КЗоТ) трудовой спор подлежит рассмотрению в комиссии по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием профсоюзной организации, представляющей его интересы, не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с владельцем или уполномоченным им органом. Законодательно не регламентирован порядок разрешения разногласий.

Поскольку основанием возникновения трудового спора является нарушение (действительное или мнимое) одной из сторон трудового правоотношения субъективного права другой стороны, практический интерес представляет закрепление на законодательном уровне порядка проведения переговоров между работником и работодателем при наличии разногласий. Таким образом, представляется целесообразным закрепить в КЗоТ возможность

направить работником в письменной форме разногласия, которые в дальнейшем могут стать причиной трудового спора, а на работодателя возложить обязанность предоставить обоснованный письменный ответ работнику на заявленные требования в десятидневный термин. Как уже отмечалось, одним из оснований возникновения трудового спора является нарушение, действительное или мнимое, что может основываться на недостаточной правовой осведомленности сторон. Во время проведения непосредственных переговоров каждая из сторон имеет возможность принять решение совершить определенные действия, которые удовлетворяют стороны. Правовая регламентация разрешения разногласий при непосредственных переговорах позволит в дальнейшем предотвратить трудовой спор.

Законом Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» в ст. 6 установлен момент начала коллективного трудового спора. Началом коллективного трудового спора (конфликта) является день, когда уполномоченный представительный орган наемных работников, коллектива работников или профсоюза получил от владельца или уполномоченного им органа сообщение о полном или частичном отказе в удовлетворении коллективных требований и принял решение о несогласии с решением собственника или уполномоченного им органа (представителя), или когда сроки рассмотрения закончились, а ответ от собственника не поступил.

Таким образом, момент начала как коллективного, так и индивидуального трудового спора следует определить как формальное выявление разногласий между сторонами, которые подлежат урегулированию сначала с помощью примирительных процедур, направленных на мирное, без прекращения работы, достижение согласия между сторонами.

Рекомендация МОТ № 92 1951 «О добровольном примирении и арбитраже» основным способом разрешения трудовых споров признает механизм примирения, устанавливает принципы создания и функционирования органов примирения, особенно подчеркивая добровольный характер таких процедур [5].

Рекомендации МОТ по созданию и деятельности примирительных органов нашли свое закрепление и в трудовом законодательстве. Несмотря на то, что институт коллективных трудовых споров (конфликтов) является относительно новым правовым явлением, по сравнению с институтом индивидуальных трудовых споров, применение примирительных процедур получило свое распространение как средство разрешения коллективных трудовых споров.

Считаем целесообразной необходимость законодательного закрепления примирительных процедур по разрешению индивидуальных трудовых споров, учитывая практику разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов). Законом Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» установлена возможность создания в трехдневный срок примирительной комиссии для выработки решения, которое может удовлетворить стороны (ст. 8).

Действующим КЗоТом закреплено, что обязательным первичным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров является комиссия по трудовым спорам. Однако недостаточная правовая регламентация деятельности КТС приводит к ряду проблем. Во-первых, с принятием Конституции Украины 1996 года КТС потеряла значение первичного обязательного органа по рассмотрению трудового спора, поскольку трудовое законодательство не может ограничивать право лиц на судебную защиту, гарантированное Основным Законом. Во-вторых, как указано в ст. 221, 223–230 КЗоТ Украины, КТС является органом, уполномоченным на рассмотрение индивидуального трудового спора, решения которого обязательны для выполнения, что характеризует КТС как орган, который фактически осуществляет правосудие, что является недопустимым и противоречит ст. 124 Конституции Украины.

Одним из способов преодоления данной коллизии является изменение правового статуса КТС. Необходимо определить КТС как постоянно действующий примирительный орган, основной целью которого является применение примирительных процедур для предотвращения возникновения трудового спора в суде. Поскольку



большинство трудовых споров является индивидуальными, определение КТС как постоянно действующего органа обеспечит реализацию таких принципов, как доступность обращения, скорость и оперативность решения трудового спора.

Поскольку примирительные органы рассматривают трудовой спор в согласительной форме, а принятое решение является компромиссом, удовлетворяющим стороны, необходимо обеспечить равенство сторон. Так, формирование КТС на паритетных началах обеспечит равное количество представителей от работодателя и работников.

В трудовом законодательстве также следует закрепить гарантии для членов КТС. По действующему КЗоТ члены КТС являются беззащитными перед работодателем, их правовой статус ничем не отличается от обычного работника, ему приходится брать на себя ответственность за вынесение решений, которые могут противоречить интересам работодателя. Следовательно, распространение гарантий на членов КТС значительно улучшило бы эффективность деятельности КТС и беспристрастность их решений.

Важно отметить, что примирительный способ решения индивидуальных трудовых споров существовал в Советском законодательстве, начиная с 1922 г. Первичным органом рассмотрения трудовых споров в то время была расценочно-конфликтная комиссия (далее – РКК). РКК – это специальный примирительный орган, который создавался на предприятиях, в учреждениях и цехах, где имелись профсоюзные комитеты. РКК имела ряд преимуществ, таких как: 1) близость РКК к месту возникновения спора обеспечивала скорость обращения в комиссию, а следовательно, и оперативное рассмотрение спора; 2) РКК создавалась из представителей профсоюзной организации и местной администрации, то есть из лиц, которые были знакомы с особенностями производства, где возникал спор; 3) примирительный характер рассмотрения дела в РКК означал, что решение спора – это результат добровольного соглашения сторон [6, с. 14].

РКК формировались из равного числа представителей нанимателя, комитета рабочих и служащих предприятия. В РКК могли обращаться как рабо-

чие, так и представители администрации в связи с нарушением администрацией или рабочим своих обязанностей, предусмотренных законодательством, коллективного трудового договора или правил внутреннего трудового распорядка. РКК из своего состава избирала председателя и секретаря, которые в обязательном порядке должны были представлять разные стороны трудового спора. Ни одна сторона РКК не имела преимущество при решении спора, это вытекало из принципа равноправия и паритетности, на которых строилась деятельность РКК.

Так, формирование РКК на паритетных началах, предоставление равных прав сторонам по обращению и участию в РКК позволяет сделать вывод о том, что законодатель фактически признал равенство сторон трудового спора.

Решение в РКК утверждалось обязательным согласием обеих сторон и приобретало законную силу только после подписания председателем и секретарем РКК, то есть представителями от каждой стороны. РКК был органом, в котором тот или иной спор решался методом взаимных договоренностей, и решение носило обязательный характер для сторон. Необходимо заметить, что решение РКК нельзя было обжаловать. Этот пункт говорит о том, что законодатель предоставил право сторонам на заседании РКК высказать свои предложения, которые обсуждались при необходимости с привлечением специалистов. И в случае достижения сторонами соглашения нельзя говорить об обжаловании решения РКК, ведь каждая из сторон имела право на отказ от принятия решения.

Устанавливался перечень оснований для признания решения незаконным, а именно: а) нарушение или неправильное применение законодательства о труде; б) противоречие решения по отношению к имеющимся письменным документам; в) если в РКК входили представители органов, не предусмотренных Положением о РКК; г) решение вопроса путем голосования, а не соглашения сторон; д) принятие к рассмотрению дела или вопроса, который не относится к сведению РКК; е) рассмотрение спора без уведомления заинтересованных лиц о дате и времени заседания РКК.

Опыт прошлых лет является важным. Несмотря на то, что теоретический и понятийный аппарат не был достаточно разработан, существовала эффективная система разрешения трудовых споров. Некоторые положения не потеряли актуальности и сегодня, и могут быть применены.

Применение примирительных процедур в процессе индивидуального трудового спора вызывает вопрос о возможности применения и других альтернативных способов разрешения спора. Учитывая, что Законом Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» предусмотрена возможность для сторон коллективного трудового спора привлекать независимого посредника (ст. 10), возможно, стоит использовать практику привлечения независимого посредника и при решении индивидуального трудового спора.

В рамках возможности применения альтернативных способов разрешения индивидуальных трудовых споров целесообразно рассмотреть возможность использования норм вышеуказанного закона о привлечении к решению коллективных споров независимых посредников, которые имеют соответствующий правовой статус, определенный отдельными приказами Национальной службы посредничества и примирения. Процедура привлечения посредника для решения коллективного спора несколько напоминает медиативную процедуру, но, в отличие от нее, эта возможность и деятельность регламентирована нормативно-правовыми актами. Возможно, пришло время расширить полномочия Национальной службы посредничества и примирения и предоставить ей возможность способствовать проведению примирительных процедур и при решении индивидуальных трудовых споров [7, с. 198].

В пользу введения в нашей стране медиационной процедуры при решении индивидуальных трудовых споров свидетельствует целый комплекс различных факторов, основные из которых, как мы считаем, сводятся к следующему:

– при решении индивидуального трудового спора с помощью медиации посредник (медиатор) является нейтральным третьим лицом, главными



функциями которого являются: содействие и обеспечение переговоров между сторонами, помощь сторонам в определении различных способов разрешения спора между ними, в том числе и тех, которые стороны трудового спора самостоятельно еще не применяли;

– стороны индивидуального трудового спора участвуют в медиации добровольно как при принятии решения о медиации, так и в процессе ее проведения и достижения договоренностей и выполнения решений;

– каждой из сторон спора предоставляется право самостоятельно выбрать медиатора (из реестра независимых медиаторов, например, Украинского Центра Медиации или Украинского центра Примирения). Избранный медиатор обязан сообщить информацию о наличии какой-либо личной или финансовой заинтересованности в результате медиации или о наличии каких-либо других известных ему обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов в медиации;

– важным фактором, свидетельствующим в пользу введения процедуры медиации при решении индивидуальных трудовых споров, является частный характер медиации. Разбирательство дел во всех судах проводится открыто, за исключением случаев, когда законодательством допускается закрытое судебное рассмотрение, тогда как одним из принципов медиации является конфиденциальность, что позволяет решить индивидуальный трудовой спор приватно, без открытия широкой общественности информации в отношении предмета спора;

– рассмотрение индивидуального трудового спора по медиационной процедуре является более простым, следовательно, и более удобным для сторон трудового спора, чем когда такое рассмотрение осуществляется в суде;

– поскольку медиация может быть применена уже на ранней стадии спора, то его урегулирование происходит значительно быстрее, чем в суде;

– при медиации имеет место сокращение расходов сторон, иногда достаточно крупных, за счет отсутствия судебных расходов;

– процедуру медиации можно применить как к судебному разбирательству, так и во время судебного производства по делу;

– медиация может быть прервана или прекращена в любое время по инициативе любого из участников медиации;

– практика разрешения споров с помощью медиационных процедур в других странах показывает, что медиация увеличивает вероятность сохранения нормальных отношений между сторонами индивидуального трудового спора и после его решения;

– после принятия сторонами индивидуального трудового спора взаимовыгодного решения стороны, без задержек, без вмешательства исполнительной службы, выполняют принятое ими самими согласованное решение;

– широкое применение медиационной процедуры при решении индивидуального трудового спора будет способствовать ощутимой разгрузке судов от значительного количества дел, возникающих из трудовых отношений [8, с. 79–80]

Поскольку законодательством не регламентирован порядок работы органов примирения, посредничества и арбитража, а одной из основных задач Национальной службы посредничества и примирения является методическое управление системой примирения, посредничества (в соответствии с п. 4 Положения о Национальной службе посредничества и примирения), представляется целесообразным, чтобы Национальная служба посредничества и примирения разработала методические рекомендации по урегулированию индивидуальных трудовых споров.

Выводы. Подытоживая вышесказанное, можно сделать вывод, что применение примирительных процедур при разрешении индивидуальных трудовых споров значительно улучшит состояние данного института трудового права. Необходимо внести ряд изменений, законодательно урегулировать переговоры между работодателем и работником при наличии разногласий, которые в дальнейшем могут стать причиной спора, изменить правовой статус КТС с органа, который фактически осуществляет правосудие, на примирительный орган. Необходимо изменить процедуру формирования КТС, превратив из органа трудового коллектива в паритетный орган с равным представительством сторон, предусмотреть гарантии для членов КТС, что обеспечит

эффективную деятельность, непредвзятость и независимость в принятии решений. При внесении изменений необходимо учесть опыт решения индивидуальных трудовых споров, который существовал в период Советского государства, стандартизировать примирительные процедуры разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров (конфликтов). Указанные изменения будут способствовать предупреждению возникновения трудовых споров, примирению работников и работодателей, что, в свою очередь, разгрузит суды, которые переполнены гражданскими и уголовными делами.

Список использованной литературы:

1. Бущенко П.А. Трудові спори та порядок їх розгляду : [навч. посіб.] / П.А. Бущенко, А.М. Слюсар, Н.М. Швець ; за ред. В.В. Жернакова. – Х. : «Нац. ун-т Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2013. – 110 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/POSIBNIKI_2013/Pr_0021.pdf.
2. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80>.
3. Прилипко С.М. Трудове право України : [підручник] / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Харків : Право, 2014. – 760 с.
4. Лазор В.В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі : [монографія] / В.В. Лазор. – Луганськ : «Література», 2004. – 352 с.
5. Рекомендація щодо добровільного примирення та арбітражу № 92 : Рекомендація Міжнародної організації праці [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_232.
6. Швейцер Д.В. Разрешение трудовых споров в СССР / Д.В. Швейцер. – М. : Правда, 1949. – 31 с.
7. Шемелинець І.І. Правовий статус комісії з трудових спорів в сучасних умовах / І.І. Шемелинець // Міжнародний юридичний вісник : збірник наукових праць Національного університету державної податкової



служби України. – 2015. – Вип. 1. – С. 195–199. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/muvnudp_2015_1_33.

8. Дараганова Н.В. Питання застосування в Україні медіації як альтернативного способу вирішення індивідуальних трудових спорів / Н.В. Дараганова // Вісник Академії адвокатури України. – 2012. – Число 3. – С. 178–181. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/vaau_2012_3_34.

КЛАССИФИКАЦИИ ПРЕСТУПЛЕНИЙ ПО УК СТРАН ПОСТСОВЕТСКОГО ПРОСТРАНСТВА

Ирина ГРИНЕНКО,

аспирант сектора уголовно-правовых проблем борьбы с преступностью
Научно-исследовательского института изучения проблем преступности
имени академика В.В. Сташиса Национальной академии правовых наук Украины

Summary

The article is devoted to the study of criminal law provisions of post-Soviet countries, which regulate or provide (directly or indirectly) the classification of crimes according to various criteria: depending on the severity of crimes, the degree of implementation of criminal intent, the form of guilt. Not only a common approach has been established (for example, legislators are unanimous about the need to separate the norm in the criminal law which is devoted to the classification of crimes according to their severity), but also certain features of classifications of crimes in criminal legislation of these countries (eg, the lack of unity in terminology, which is used for the regulation of public danger, as the criterion of classification of crimes according to their severity).

Key words: classification of crimes, criteria for classifications, severity of the crime, degree of implementation of criminal intent, form of guilt.

Аннотация

Статья посвящена изучению положений уголовного законодательства стран постсоветского пространства, которые регламентируют или предусматривают (непосредственно или косвенно) классификации преступлений по различным критериям: в зависимости от степени тяжести преступлений, степени реализации преступного умысла, формы вины. Установлены как общие подходы (например, законодатели едины во мнении о необходимости отдельной нормы в уголовном законе, посвященной классификации преступлений по степени их тяжести), так и определённые особенности (например, отсутствие единства терминологии, которая используется при регламентации общественной опасности, как критерия классификации преступлений по степени их тяжести) классификаций преступлений в уголовном законодательстве указанных стран.

Ключевые слова: классификации преступлений, критерии классификаций, степень тяжести преступления, степень реализации преступного умысла, форма вины.

Постановка проблемы. Недостаточная законодательная регламентация в УК Украины классификаций преступлений по различным критериям негативно сказывается на правоприменении уголовно-правовых норм и институтов.

Актуальность темы исследования обусловлена уголовно-правовым значением классификаций преступлений, поскольку они положены в основу построения и применения большинства норм и институтов уголовных законов стран, расположенных на постсоветском пространстве.

Состояние исследования. В разный период вопросы классификаций преступлений исследовали такие ученые: Д.С. Азаров, Л.В. Багрий-Шахматов, А.И. Бойко, А.Ю. Гревцева, М.И. Загородников, О.А. Михаль, Н.Г. Кадников, А.М. Коноровский, П.В. Коробов, Л.Н. Кривоченко, О.И. Соболев, Е.А. Онгарбаев, А.Н. Ратьков,

М.И. Хавронюк, Т.В. Цатурян. В то же время криминалисты основное внимание уделяют классификации преступлений по степени их тяжести, другие классификации преступлений не были в достаточной мере научно разработаны. В сравнительно-правовом аспекте отдельные вопросы классификаций преступлений были рассмотрены в работах А.А. Малиновского, В.И. Зубковой, В.Н. Додонова.

Целью и задачей статьи является установление общих подходов и определённых особенностей классификаций преступлений в уголовном законодательстве стран постсоветского пространства для систематизации знаний по данной проблеме и дальнейшего усовершенствования положений УК Украины, а также практики его применения.

Изложение основного материала. Характерной чертой науки уголовного права на современном этапе является