

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ И ПОРЯДОК ИХ РАЗРЕШЕНИЯ

НЕСИПБАЕВА Индира Сейсеновна

доктор философии (PhD)

и.о. доцента кафедры «Гражданское и уголовное право»

Международный Таразский инновационный институт им. Шерхана Муртазы

РЗАБАЙ Ақтоты Иманғазықызы

доктор философии (PhD)

доцент кафедры «Гражданское право и процесс»

Таразский региональный университет им. М.Х. Дулати

г. Тараз, Казахстан

Спор является определенным процессом, в ходе которого сталкиваются противоположные позиции. Любое разногласие, которое возникает между сторонами трудового договора, способно приводить к определенным конфликтам, которые, в свою очередь, перерастают в трудовые споры. В статье рассмотрены понятие, причины возникновения трудовых споров. Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Ключевые слова: спор, трудовой спор, индивидуальный трудовой спор, коллективный трудовой спор, работник, работодатель.

Понятие и виды трудовых споров следует рассматривать с определения спора. Так, толковый словарь Д.Н. Ушакова определяет спор как взаимное пререкание, словесное (устное, письменное) состязание. В его рамках каждая сторона стремится отстаивать собственное мнение и доказать свою правоту. [4]

Спор заключается в доказывании истинности чего-либо. В его процессе оппоненты отстаивают собственную позицию, свое понимание обсуждаемого вопроса с помощью опровержения позиции противника.

Данные определения позволяют сделать вывод о том, что спор является определенным процессом, в ходе которого сталкиваются противоположные позиции.

Конституция Республики Казахстан предусматривает право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом способов их разрешения, включая право на забастовку (ч. 3 ст.24 Конституции РК) [2]. Данные конституционные гарантии детализируются и развиваются с учетом нормативных правовых актов, в том числе в актах, принимаемых работодателями и даже в трудовом договоре конкретного работника.

Любое разногласие, которое возникает между сторонами трудового договора, способно приводить к определенным конфликтам, которые, в свою очередь, перерастают в трудовые споры. Виды трудовых споров по причинам возникновения индивидуального трудового спора делятся на 2 группы:

- объективные причины, включая противоречия, которые закономерно вытекают из отношений собственности и наемного труда;
- субъективные причины в виде противоречий, которые не имеют характера объективно обусловленных закономерностей (в большей степени определены недостатками и ошибками в действиях субъектов).

В.Н. Толкунова указывает, что причины трудовых споров заключаются в различной оценке спорящими сторонами порядка осуществления субъективного или коллективного трудового права и интереса или исполнения трудовой обязанности, то есть вызывают их разногласия. Условия трудовых споров, в свою очередь, — это негативные факторы, способствующие большему количеству трудовых споров по одним и тем же вопросам или значительному обострению возникшего спора [5, с. 10].

А.Г. Авдей причинами трудовых споров называет действительное или мнимое нарушение прав субъекта правоотношения, а условиями — факторы, способствующие возникновению разногласий [6, с. 26].

Трудовой спор, таким образом, представляет собой правовой конфликт субъектов трудовых правоотношений. Он может возникать по причине осуществления субъектами своей правосубъектности.

Само же определение трудового спора дает Трудовой кодекс Республики Казахстан, трудовой спор – это разногласия между работником (работниками) и работодателем (работодателями) по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя (пп. 16) п. 1 ст. 1 Трудового кодекса Республики Казахстан [7].

Все трудовые споры делятся на 2 категории:

- индивидуальные – требование работника(ов) или лиц, ранее состоявших в трудовых отношениях, либо работодателя.

- коллективные – требования работников к работодателю, объединению работодателей. Формируются и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

Как видим из определения, сторонами трудового спора выступают работодатель (работодатели) и работник (работники). Причем работник может быть как действующим, так и ранее состоявшим в трудовых отношениях с работодателем. Стороной спора может оказаться и потенциальный, не состоявшийся работник, которому было отказано в приеме на работу.

Согласно Трудовому кодексу 2016 года рассмотрение индивидуального трудового спора в согласительной комиссии является обязательным. И лишь по неурегулированным вопросам либо при неисполнении решения согласительной комиссии спор может быть рассмотрен в судебном порядке. Согласительная комиссия рассматривает все споры, кроме споров с руководителями исполнительного органа юридического лица и с работниками субъектов малого предпринимательства. Можно резюмировать: во всех субъектах среднего и крупного предпринимательства на территории Казахстана, а также в их филиалах и представительствах в обязательном порядке должны быть созданы согласительные комиссии.

Согласительная комиссия вправе рассматривать любые индивидуальные трудовые споры. Комиссия создается на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и работников. Количественный состав членов согласительной комиссии, порядок ее работы, содержание и порядок принятия решения согласительной комиссией, срок полномочий согласительной комиссии, вопрос о привлечении посредника устанавливаются в письменном соглашении между работодателем и представителями работников либо в коллективном договоре.

Завершается работа комиссии по конкретному спору вынесением решения, законодатель закрепил сроки выдачи сторонам спора копии решения.

Решение комиссии должно быть мотивированным, обоснованным, законным, основанным на действующем законодательстве. Вынесенное решение комиссии по трудовым спорам не ставит точку в деле. Согласно ТК РК решение согласительной комиссии подлежит исполнению в установленный ею срок, за исключением спора о восстановлении на работе, которое по аналогии с гражданско-процессуальным законодательством подлежит немедленному исполнению.

На практике основой для коллективного спора являются часто повторяющиеся индивидуальные споры, которые необходимо разрешать в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом РК. Однако из-за беспечности не только работодателя, но и самих работников (включая действующие профсоюзные комитеты) на многих предприятиях не созданы согласительные комиссии. В условиях, когда не уделяется должного внимания разрешению локального (индивидуального) конфликта, создается благодатная почва для появления коллективного трудового спора.

Коллективный трудовой спор предполагает неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения норм трудового права. Для каждого вида трудовых споров установлен отдельный порядок его урегулирования.

Следует отметить, что коллективный трудовой спор в динамике проходит следующие стадии: выдвижение требований; рассмотрение спора его сторонами; рассмотрение спора примирительной комиссией; рассмотрение спора с участием посредника; рассмотрение спора трудовым арбитражем.

Использование примирительных процедур при разрешении коллективных трудовых споров основано на международных правовых нормах. Рекомендация МОТ № 92 (1951) «О добровольном примирении и арбитраже» [3] устанавливает следующие общие правила:

1) с целью способствования предупреждению и разрешению трудовых конфликтов должны создаваться органы по добровольному примирению;

2) в каждый орган по добровольному примирению должно входить равное число представителей от предпринимателей и трудящихся;

3) примирительная процедура должна быть бесплатной и оперативной, сроки должны сводиться к минимуму;

4) должны приниматься меры, чтобы процедура могла начаться по инициативе любой из сторон конфликта или органом по добровольному примирению;

5) сторонам следует рекомендовать воздерживаться от забастовок и локаутов в течение всего времени ведения переговоров о примирении;

6) все соглашения, достигнутые сторонами в результате переговоров, составляются в письменной форме и имеют равную силу с договорами, заключаемыми в обычном порядке.

Порядок рассмотрения трудовых споров в суде регулируется не только трудовым, но и гражданским процессуальным законодательством. По общему правилу иск подаётся в районный (городской) суд по месту нахождения ответчика, то есть работодателя (ст. 30 ГПК РК) [1]. К заявлению прилагаются необходимые для обоснования иска документы: копии трудового договора, трудовой книжки, приказов (распоряжений) работодателя о приёме, увольнении или наложении на работника дисциплинарного взыскания, справки о зарплате и любые другие, которые подтверждают факт вашей работы, увольнения, заработка.

Суд должен разрешить спор в соответствии с обстоятельствами дела и законодательством. При рассмотрении спора суд заслушивает стороны, других участников процесса, анализирует имеющиеся в деле материалы. Суд может по ходатайству работника вызывать свидетелей, приглашать специалистов, экспертов, затребовать у работника или у работодателя необходимые для правильного разрешения дела документы.

В процессе разбирательства дела в суде работник может изменить свои исковые требования, увеличить или уменьшить их размер, изменить предмет, основания иска, отказаться от иска. Нередко рассмотрение таких дел заканчивается заключением между сторонами мирового соглашения. Но необходимо внимательно отнестись к предложенным работодателем условиям мирового соглашения.

Будучи заключённым, такое соглашение лишает работника права на повторное обращение в суд с тем же иском. При рассмотрении трудового спора сторонами в судебном процессе по этому спору выступают работник и организация (индивидуальный предприниматель), а не руководитель (директор, управляющий и т. п.), хотя, бывает, что это одно и то же лицо.

В случае если понадобятся услуги адвоката или юриста, необходимо заявить ходатайство о возмещении с работодателя расходов на оплату юридической помощи. Расходы на услуги юриста и адвоката возмещаются только при предъявлении документов об оплате (договор, чек и т. д.).

Таким образом, своевременное выявление причин и условий возникновения трудовых разногласий обеспечит разработку эффективного механизма защиты прав и законных интересов сторон трудовых правоотношений, для правильного и своевременного разрешения всех трудовых споров нужна четкая, основанная на законе деятельность всех органов, рассматривающих трудовые споры, внимательное и заботливое отношение к каждой жалобе работника.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гражданский процессуальный кодекс Республики Казахстан от 31 октября 2015 года № 377-V ЗПК. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000377>(дата обращения: 05.06.2023)
2. Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 года [Электронный ресурс] URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000> (дата обращения: 02.06.2023)
3. Рекомендация МОТ № 92 (1951) «О добровольном примирении и арбитраже» [Электронный ресурс] URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/-normes/documents/normativeinstrument/wcms_r0_92_ru.htm (дата обращения: 05.06.2023)
4. Толковый словарь русского языка / Под ред. Д.Н. Ушакова. - М.: Гос. ин-т «Сов. энцикл.»; ОГИЗ; Гос. изд-во иностр. и нац. слов., 1935-1940. (4 т.) [Электронный ресурс] URL: https://enc.biblioclub.ru/Termin/1194187_SPOR (дата обращения: 02.06.2023)
5. Толкунова, В. Н. Трудовые споры и порядок их разрешения: учеб.пособие / В. Н. Толкунова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юристъ, 1996. - 208.
6. 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.
7. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗПК. [Электронный ресурс] URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414> (дата обращения: 04.06.2023)

LABOR DISPUTES AND PROCEDURE FOR THEIR RESOLUTION

NESSIPBAEVA Indira

Doctor of Philosophy (PhD)

Associate Professor of the Department of Civil and Criminal Law

Taraz International Innovation Institute named after Sherkhan Murtaza

RZABAY Aktoty

Doctor of Philosophy (PhD)

Senior lecturer of the Department of Civil Law and Process

Taraz Regional University named after M.X. Dulaty

Taraz, Kazakhstan

The dispute is a certain process during which opposing positions collide. Any disagreement that arises between the parties to an employment contract can lead to certain conflicts, which, in turn, develop into labor disputes. The article deals with the concept, causes of labor disputes. The procedure for consideration and resolution of individual and collective labor disputes.

Keywords: dispute, labor dispute, individual labor dispute, collective labor dispute, employee, employer