

УДК 349.2

О. О. Ярмолович,
*курсант 2-го курса факультета милиции,
Могилевского института МВД
Научный руководитель: М. В. Новицкая,
старший научный сотрудник отдела организации научной,
международной и издательской деятельности
Могилевского института МВД*

ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ЮРИСДИКЦИОННОЙ ФОРМЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ

В современных условиях развития общества и государства актуализируется проблема повышения эффективности защиты прав и отстаивания законных интересов работников и нанимателей. Следует отметить, что указанный процесс направлен на конкретный результат — восстановление нарушенного права, достижение которого во многом зависит от надлежащего законодательного обеспечения форм, средств и способов такой защиты.

Под формой защиты можно понимать порядок, в котором тот или иной уполномоченный орган (субъект) осуществляет защиту права, как особый вид правомерной деятельности [1, с. 9].

Традиционно формы защиты прав и интересов принято разделять на два вида: юрисдикционную и неюрисдикционную. При неюрисдикционной форме уполномоченный субъект применяет меры защиты самостоятельно, без обращения к какому-либо органу. В свою очередь юрисдикционная форма защиты представляет собой деятельность уполномоченных органов по защите трудовых прав и интересов. При этой форме защита осуществляется:

– в судебных органах. Порядок защиты трудовых прав в судах регулируется помимо Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК) гражданским процессуальным законодательством. Согласно общим правилам судебной подведомственности, трудовые споры рассматриваются общими судами в порядке искового производства. Трудовые споры, требующие урегулирования в судебном порядке, делятся на две группы в зависимости от необходимости соблюдения досудебного порядка их разрешения. Первую группу составляют споры, которые могут быть переданы на рассмотрение суда после предварительного их рассмотрения в комиссии по трудовым спорам. Последствием несоблюдения истцом внесудебного порядка урегулирования становится отказ в возбуждении дела.

Вторую группу составляют споры, непосредственно рассматриваемые судом, минуя комиссию по трудовым спорам. Перечень таких споров закреплен в п. 1 ч. 1, ч. 2, 3 ст. 241 ТК.

Анализ судебной статистики за 2019 год позволяет сделать вывод о наличии тенденции к сокращению количества гражданских дел, рассмотренных судами общей юрисдикции, также наблюдается сокращение количества дел по трудовым спорам — до 6 273 (в 2018 году этот показатель составил 6 628, в 2017 году — 7 763). Изучение содержания исковых требований показывает, что основаниями для возбуждения судебного производства по инициативе работника, как правило, являются нарушение порядка начисления и (или) выплаты заработной платы (при этом суды удовлетворили сразу 85,9 % требований по таким делам), а также порядка расторжения трудовых договоров (контрактов) на работе (по искам о восстановлении на работе процент удовлетворения требований в 2019 году относительно невысокий — 38,6 %).

Основанием заявления исковых требований нанимателями зачастую является причинение имущественного ущерба работниками при исполнении служебных (трудовых) обязанностей. По данным искам достаточно высокий процент удовлетворения требований — 92,9 % [2].

Отметим, что, поскольку защита трудовых прав в судебном порядке реализуется в основном по общим правилам без учета особенностей споров, вытекающих из трудовых и связанных с ними отношений, автор поддерживает точку зрения Т. М. Петченко, которая предлагает в целях повышения эффективности защиты трудовых прав дополнить Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь специальной главой, нормы которой будут отражать особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде (в частности, закрепить подведомственность и подсудность трудовых споров; правовое положение нанимателя и работника (лицо, претендующее на заключение трудового договора или бывшего работника); распределение бремени доказывания; дополнительные процессуальные гарантии работникам; меры по обеспечению исковых требований) [3, с. 54];

– в органах государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства (административная форма защиты). Следует отметить, что в отличие от судебной административная форма защиты предназначена исключительно для защиты трудовых прав и интересов работников. Это обусловлено природой трудового правоотношения, в котором наниматель обладает нормативной, директивной и дисциплинарной властью по отношению к работнику, в то время как работник таких властных полномочий не имеет. Как следствие, чтобы нивелировать подобное неравенство правовой статус работника уравнове-

шивается правом на защиту со стороны специально уполномоченных государственных органов по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства.

Контрольно-надзорная деятельность является разновидностью правоохранительной деятельности государства, направленной на предупреждение и выявление нарушений законодательства, восстановление нарушенных прав и привлечение к ответственности виновных лиц.

Одним из основных органов, уполномоченных на осуществление надзора (контроля) за соблюдением законодательства о труде, является Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. Основными формами осуществления надзорной деятельности является проведение выборочных и внеплановых проверок, а также проведение обследований по заявлению субъектов хозяйствования. В 2019 году в результате проведенных проверок и обследований нанимателям предписано (рекомендовано) устранить свыше 16,4 тыс. нарушений законодательства о труде. Среди выявленных нарушений наиболее распространенными являются вопросы ведения трудовых книжек (11,3 %), рабочего времени и времени отдыха (10,0 %), заключения и расторжения трудовых договоров (контрактов) (9,6 %), оплаты труда, гарантии и компенсации (6,6 %). По результатам проведенных проверок Департаментом государственной инспекции труда к административной ответственности за нарушения требований законодательства о труде (за исключением своевременности выплаты заработной платы и минимальных гарантий в области оплаты труда) к административной ответственности в виде штрафа привлечено 396 должностных лиц нанимателей на сумму 25,6 тыс. рублей [4];

– в органах по рассмотрению трудовых споров (трудовая юстиция), формируемых на социально-партнерских (паритетных) началах. Примером таких органов может послужить комиссия по трудовым спорам (далее — КТС), которая в соответствии с ч. 1 ст. 26 ТК (при условии ее создания) является обязательным первичным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением случаев, когда в ТК и других законодательных актах установлен иной порядок их рассмотрения.

Как отмечают Г. Б. Шишко, Н. С. Пилипенко, в настоящее время порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС по своей эффективности уступает судебному порядку. В то же время, по мнению ученых, КТС обладает рядом неоспоримых преимуществ: 1) возникающие трудовые споры по своей сложности и общественной значимости в ряде случаев не настолько значительны, чтобы быть рассмотренными в судебном порядке; 2) для многих работ-

ников с психологической точки зрения предпочтительнее осуществлять разбирательство возникших разногласий на уровне организации с привлечением лиц, с которыми они в той или иной мере знакомы [5, с. 158].

В заключение отметим, что форма защиты трудовых прав и интересов — это определяемая законом деятельность компетентных органов по защите трудовых прав и интересов, включающая установление фактических обстоятельств, выбор и применение соответствующих норм права, определение способа защиты, вынесение решения и осуществление контроля за его исполнением. Большинство специалистов в области трудового права выделяют юрисдикционную и неюрисдикционную формы защиты трудовых прав и интересов. К неюрисдикционной форме относятся коллективная форма защиты трудовых прав и интересов представителями работников и нанимателей, самозащита, урегулирование трудового спора усилиями спорящих сторон без обращения в специально уполномоченные органы.

В рамках юрисдикционной формы защиты трудовых прав и интересов осуществляется в судебных органах, органах по рассмотрению трудовых споров (трудовая юстиция) и в органах государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства о труде.

Проведенный в статье анализ показал, что наиболее часто стороны трудового правоотношения прибегают к судебной защите, поскольку она гарантирует объективность и беспристрастность при разрешении спора, законность и обоснованность вынесения решения, обеспечение его исполнения. При этом, по мнению автора, в настоящее время недостаточно использован потенциал досудебного урегулирования разногласий, что актуализирует необходимость расширения практики разрешения споров между сторонами трудового правоотношения непосредственно в организации. Для этого следует оптимизировать и совершенствовать нормы трудового права, позволяющие использовать подобные правовые средства.

1. Болгова, В. В. Формы защиты субъективного права : теоретические проблемы : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Уфа, 2000. 38 с. [Вернуться к статье](#)

2. Интернет-портал судов общей юрисдикции Республики Беларусь [Электронный ресурс]. URL: http://court.gov.by/ru/justice_rb/statistics/ (дата обращения: 15.05.2020). [Вернуться к статье](#)

3. Петоченко Т. М. Совершенствование форм защиты трудовых прав // Проблемы гармонизации материально-правовых и процессуальных средств защиты права : материалы междунар. круглого стола, 26 окт. 2018 г., Минск / БГУ, Юридический фак., каф. гражданского процесса и трудового права ; [редкол.: И. Н. Колядко (отв. ред.) и др.]. Минск, 2019. С. 52–54. [Вернуться к статье](#)

4. Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь [Электронный ресурс]. URL:

<http://storage.git.gov.by/source/1/qwjeMWqpIAXrSpgcbWHKzRBLbBHd3Qiw.pdf> (дата обращения: 20.05.2020). [Вернуться к статье](#)

5. Шишко Г. Б., Пилипенко Н. С. Конституционно-правовые основы совершенствования досудебного рассмотрения индивидуальных трудовых споров // Веснік Канстытуцыйнага Суда Рэспублікі Беларусь : навуковае і інфармацыйна-прававое выданне. 2012. № 4. С. 157–165. [Вернуться к статье](#)