

УДК 349.2

ПРИЧИНЫ И УСЛОВИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

М. В. Новицкая

старший научный сотрудник отдела организации научной,
международной и издательской деятельности
Могилевского института МВД (Беларусь)

В статье проведен анализ научных подходов к определению понятий «причины» и «условия» возникновения трудовых споров, рассмотрены их классификации. Особый акцент сделан на исследовании причин и условий возникновения трудовых споров в Республике Беларусь, сформулированы предложения по предупреждению причин и условий возникновения трудовых споров.

Ключевые слова: причины и условия трудовых споров, работник, наниматель, защита трудовых прав, индивидуальные трудовые споры, коллективные трудовые споры.

На современном этапе развития общества одной из важнейших задач государства является обеспечение соблюдения прав и свобод граждан, что предполагает не только их провозглашение, надлежащее правовое регулирование, законодательное закрепление механизма их защиты, но и выработку эффективных превентивных мер, направленных на уменьшение количества нарушений. В полной мере это касается защиты трудовых прав и законных интересов, поскольку полярность интересов сторон трудовых отношений порождает на практике значительное число нарушений трудового законодательства, а несвоевременное разрешение возникших на этой почве разногласий ведет к дестабилизации производственных отношений (снижение качества труда, остановка производства, экономические потери и т. п.).

Данные обстоятельства предопределяют необходимость всестороннего изучения причин и условий возникновения трудовых споров на современном этапе развития общества и государства.

В диссертационных работах, посвященных исследованию правовой категории «трудовой спор», авторы (А. А. Бережнов, И. А. Костян, А. А. Курушин, А. Г. Мостовщиков, В. А. Сафонов) в основном делают упор на анализ понятия, видов трудовых споров, проблемных аспектах порядка их разрешения, не углубляясь в суть причин возникновения данного правового явления. В позициях Т. О. Айман, А. И. Балашова, К. Н. Гусова, В. Н. Толкуновой, О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой и других исследователей отсутствует единство взглядов на содержание понятий причин и условий возникновения трудовых споров, что также актуализирует важность комплексного изучения обозначенной проблемы.

Отдельные ученые (А. И. Балашов [1], О. В. Смирнова [2], В. Н. Толкунова [3]) разграничивают понятия «причины» и «условия» возникновения трудовых споров. Так, 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 [3, с. 10].

По мнению О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой, Н. Г. Гладкова, причинами трудовых споров являются юридические факты, порождающие разногласия между работником (работниками) и работодателем (работодателями), а условиями — обстановка, обстоятельства, непосредственно или опосредованно влияющие на трудовые отношения, вызывая разногласия между работниками и работодателями. Условия возникновения тру-

довых споров могут трансформироваться в конкретные причины конкретного трудового спора [2, с. 437].

А. Г. Авдей причинами трудовых споров называет действительное или мнимое нарушение прав субъекта правоотношения, а условиями — факторы, способствующие возникновению разногласий [4, с. 26].

И. А. Костян, не определяя дефиниции «причины трудовых споров», «условия трудовых споров», раскрывает содержание указанных категорий посредством проведения их классификации. Так, по мнению данного автора к причинам, порождающим индивидуальные трудовые споры — правоотношения процедурного характера — следует отнести в основном разногласия, возникающие по поводу нарушения норм трудового права или в связи с установлением новых (изменений существующих) условий труда; к причинам, порождающим индивидуальные трудовые споры — процессуальные правоотношения — следует, в первую очередь, отнести недостижение согласия (неурегулирование разногласий) спорящими субъектами в процессе непосредственных переговоров. К условиям возникновения относятся: незнание трудового законодательства, игнорирование его, нежелание (неумение) вести конструктивные переговоры, управлять производством, неумение сформулировать свои требования, отсутствие заинтересованности сторон в урегулировании разногласий своими силами без обращения в соответствующий юрисдикционный орган [5, с. 12].

В. В. Сафронов указывает, что причины индивидуальных трудовых споров — это нарушение каких-либо прав работником или его обязанности перед предприятием, а условия — это те обстоятельства, которые непосредственно или опосредованно влияют на трудовые отношения и вызывают неурегулированные разногласия между субъектами трудовых отношений. Условия возникновения трудовых споров, по мнению ученого, становятся конкретными причинами в конкретном трудовом споре [6, с. 227].

Отметим, что на необходимость учета диалектической взаимосвязи этих категорий указывает М. В. Лушникова, которая полагает, что причина — это комплекс необходимых и достаточных обстоятельств (условий), порождающих следствие, а условие только этому способствует, обеспечивает возможность существования причины [7, с. 4].

Разделяя мнения В. В. Сафронова и М. В. Лушниковой и основываясь на анализе таких категорий диалектики, как причина и следствие, можно указать на особенности соотношения причин и условий трудовых споров: во-первых, возникновению трудового спора предшествует определенная причина; во-вторых, причина порождает трудовой спор только при наличии необходимых и достаточных условий; в-третьих, условия сами по себе не определяют возникновение трудового спора, однако без их наличия причина не может сформироваться; в-четвертых, одна и та же причина при определенных условиях вызывает разные формы проявления трудовых разногласий.

Анализ предложенных подходов к определению содержания причин и условий возникновения трудовых споров дает возможность определить причины трудовых споров как юридические факты, которые во взаимодействии с условиями обуславливают возникновение и развитие трудовых споров, а условия возникновения — как комплекс негативных явлений и процессов (факторов), непосредственно или опосредованно влияющих на трудовые и тесно связанные с ними отношения и провоцирующих возникновение разногласия между сторонами индивидуальных или коллективных трудовых правоотношений.

Для изучения содержания правовых категорий, определения их места в системе юридических понятий проводится их классификация. В научной литературе по трудовому праву авторы предлагают разнообразные подходы к выделению видов условий возникновения трудовых споров. Так, М. В. Лушникова указывает на объективные и субъективные условия [7, с. 5], К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова выделяют условия произ-

водственного и правового характера [8, с. 413]. А. Г. Мостовщиков [9, с. 9], И. А. Костян [10, с. 515] в зависимости от сферы общественных отношений, изменения в которой оказывают воздействие и на взаимодействие работников и нанимателей, исследуют условия, носящие экономический, социальный, юридический характер. На взгляд автора, последняя классификация является универсальной и наиболее полно соответствует современному этапу развития государства и общества.

Итак, к условиям экономического характера можно отнести противоречие между потребностями и производством, уменьшение реальной заработной платы, необоснованную дифференциацию заработной платы в рамках одного предприятия ввиду неадекватного применения бестарифной системы оплаты труда [4, с. 25], финансовые трудности организации, препятствующие полной и своевременной выплате заработной платы, предоставлению полагающихся работникам гарантий и льгот. При этом следует отметить, что данные трудности зачастую являются следствием ненадлежащей организации труда и производства, а потому более уместно вести речь об условиях организационно-экономического характера.

Условиями социального характера являются:

- низкий уровень правосознания, характеризующийся наличием собственных эгоистических убеждений, тягой к обогащению любыми средствами, неправильным пониманием правовых ценностей, неточным соблюдением правовых предписаний, неумелым пользованием субъективными правами (злоупотребление правом), отсутствием осведомленности о спектре правовых норм и судебной практике их применения [11, с. 2], искаженными потребностями, интересами, целями, мотивами;

- состояние социально-партнерских отношений (отсутствие надлежащей взаимосвязи коллективно-договорного регулирования и экономических и социальных реформ, непоследовательность и противоречивость этих реформ;

- чрезвычайно высокая степень включенности государства в регулирование трудовых отношений;

- слабо сформированное общественное, групповое и индивидуальное правосознания в коллективно-договорном регулировании труда;

- недостаточная эффективность диалога между социальными партнерами на всех уровнях социально-партнерских отношений [12, с. 25].

К условиям юридического (правового) характера относятся несовершенство трудового законодательства (в частности, сложность, противоречивость законов, других нормативных правовых актов, регулирующих трудовые и связанные с ними отношения, пробелы в праве); сложность восприятия трудового законодательства для работников и нанимателя; слабая юридическая подготовка профсоюзных лидеров и активистов, необходимая для защиты прав и отстаивания интересов работников.

Для выявления наиболее распространенных причин возникновения трудовых споров проанализируем судебную практику и судебную статистику Республики Беларусь. Так, в 2019 году имеет место тенденция к сокращению количества гражданских дел, рассмотренных судами общей юрисдикции, также наблюдается сокращение количества дел по трудовым спорам — до 6 273 (в 2018 году — 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 (2 355 дел, при этом суды удовлетворили сразу 2 024 иска), а также порядка расторжения трудовых договоров (контрактов) (453 дела, удовлетворено — 175).

Основанием заявления исковых требований нанимателями зачастую является причинение имущественного ущерба работниками при исполнении служебных (трудовых) обязанностей (2040 дел, удовлетворено — 1 897 исковых требований) [13] (рисунк 1).

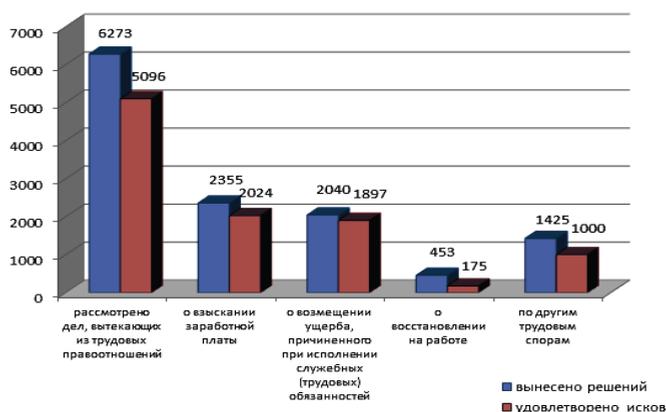


Рисунок 1 — Краткие статистические данные о деятельности судов общей юрисдикции Республики Беларусь по рассмотрению трудовых споров за 2019 г.

Отметим, что процент удовлетворенности исковых требований свидетельствует о высокой степени совершаемых нанимателями противоправных действий, непосредственно нарушающих права работников. Зачастую они обусловлены не только причинами производственного (экономического) характера, но и неумением (нежеланием) правильно применять действующее законодательство. Особенно наглядно это проявляется при начислении и выплате заработной платы, расторжении трудовых договоров по инициативе нанимателя и в определенной степени отражается и при возникновении иных индивидуальных трудовых споров. И это при том, что для работника обращение в судебные органы является некой исключительной мерой, поскольку в условиях контрактной системы, сложной экономической ситуации, ограниченных возможностей альтернативного трудоустройства работники вынуждены терпеть возможные нарушения трудовых прав, желая сохранить работу. На взгляд автора, одной из возможных мер предупреждения нарушения прав работников может стать увеличение интенсивности проведения проверок нанимателей (всех форм собственности) государственными органами контроля и надзора за соблюдением законодательства о труде. Преимущества деятельности указанных органов заключается в том, что они способны надлежащим образом предотвратить или пресечь нарушение трудовых прав работников, обеспечивая тем самым его интересы, не создав угрозы потери работы.

Справедливости ради надо отметить, что нередко трудовые споры возникают в связи с необоснованными требованиями работников. На практике имеют место ситуации, когда ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей и умышленное нарушение трудовой дисциплины вынуждает нанимателя принимать соответствующих мер (наложение дисциплинарного взыскания, лишение премии, увольнение), при этом работник обращается в органы по рассмотрению трудовых споров за защитой нарушенных, по его мнению, прав. Исход такого обращения очевиден: при отсутствии нарушений со стороны нанимателя суды выносят решения об отказе в удовлетворении заявленных работником требований [14]. В этой связи в целях предотвращения предъявления необоснованных требований, на взгляд автора, необходимо повышать правовую грамотность работников. Для этого на предприятиях (организациях) целесообразно проводить обучающие семинары, тренинги, лектории, направленные на разъяснение норм трудового законодательства и практики его применения.

Относительно возникновения коллективных трудовых споров следует оговориться, что в Республике Беларусь с 2013 года их учет осуществляет Департамент государствен-

ной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь на основании п. 2 Инструкции о порядке учета возникших коллективных трудовых споров и созданных трудовых арбитражей, утвержденной Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 10.10.2013 г. № 101. При этом какие-либо статистические данные на официальном сайте указанного органа отсутствуют, поэтому целесообразно обратиться к анализу результатов деятельности Республиканского трудового арбитража (далее — РТА), созданного Указом Президента Республики Беларусь «О совершенствовании государственного управления в области урегулирования коллективных трудовых споров» от 10 января 2001 г. № 10 с целью повышения эффективности управления системой урегулирования коллективных трудовых споров, сохранения социального мира и стабильности в трудовых коллективах. РТА действовал до момента его ликвидации в 2013 году и выполнял следующие основные задачи:

1) координацию деятельности органов государственного управления, других нанимателей и представительных органов работников по урегулированию споров на стадии примирения;

2) организацию примирительных процедур и участие в них;

3) обеспечение защиты трудовых прав и законных интересов работников и нанимателей при установлении, изменении социально-экономических условий труда и быта работников, заключении, изменении, дополнении, исполнении либо прекращении коллективных договоров, соглашений;

4) методическое руководство системой примирения, посредничества и арбитража, обеспечение единообразного и правильного применения законодательства при разрешении споров трудовыми арбитражами;

5) изучение причин и условий возникновения споров, разработка и внесение в установленном порядке предложений по их устранению и предупреждению [15].

К исключительной компетенции РТА относились споры: 1) в объединениях, подчиненных Правительству Республики Беларусь; 2) об исполнении коллективных договоров и соглашений; 3) в организациях, в которых законодательством установлены ограничения реализации права на забастовку; 4) возникающие при заключении, изменении или прекращении соглашений на республиканском и отраслевом уровнях. По соглашению стороны могли обратиться в РТА и в других случаях.

Обобщение практики деятельности РТА с 2006 по 1 квартал 2013 года показало, что за указанный период было зарегистрировано 313 коллективных трудовых споров (рисунок 2). Все они разрешены путем проведения 255 примирительных процедур: 313 — примирительных комиссий и 67 — арбитражных заседаний. Кроме того, помимо непосредственного разрешения коллективных трудовых споров РТА выполнял функцию по их предупреждению.

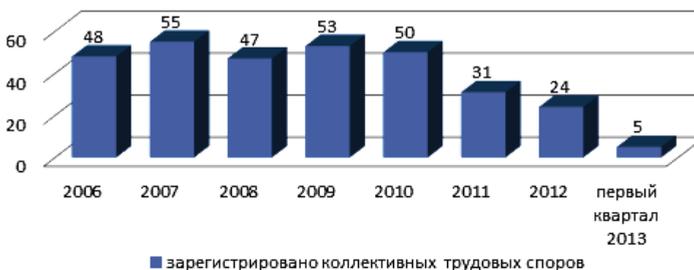


Рисунок 2 — Статистические данные о количестве зарегистрированных коллективных трудовых спорах в Республике Беларусь с 2006 по 2013 год

Основными причинами коллективных трудовых споров в Республике Беларусь за период с 2006 года по 1 полугодие 2013 года являлись:

– невыполнение нанимателями условий коллективного договора в части:

1) несвоевременного перечисления удержанных из заработной платы работников профсоюзных взносов;

2) несоблюдения сроков выплаты среднего заработка за время трудового отпуска;

3) согласования с профсоюзами вопросов установления и применения форм, систем и размеров оплаты труда, повышения тарифной ставки первого разряда;

4) обеспечения работников средствами индивидуальной защиты;

5) установленных норм продолжительности рабочего времени;

6) обеспечения занятости работников;

7) несогласования с профсоюзами надбавок за сложность и напряженность в работе;

– недостижение соглашения сторон коллективных трудовых отношений по поводу заключения, изменения и внесения дополнений в коллективный договор.

Как указывалось автором в ранее опубликованных работах [16, с. 53; 17, с. 105], для повышения уровня охраны социально-трудовых прав и законных интересов работников, соблюдения равенства сторон спора и обеспечения социально-экономической стабильности государства, на наш взгляд, целесообразно на трехсторонней основе между Правительством Республики Беларусь, Федерацией профсоюзов Беларуси, Союзом некоммерческих организаций «Конфедерация промышленников и предпринимателей (нанимателей) Беларуси» создать в Республике Беларусь Службу примирения, посредничества и арбитража. Трехсторонний состав данной Службы будет способствовать: во-первых, повышению уровня доверия сторон разногласий; во-вторых, эффективности разрешения спора посредством применения практического опыта и знаний членов данного органа; в-третьих, экономии бюджетных средств, поскольку деятельность будет финансироваться за счет отчислений Федерации профсоюзов Беларуси, Союза некоммерческих организаций «Конфедерация промышленников и предпринимателей (нанимателей) Беларуси» и финансовой поддержки Правительства Республики Беларусь. Кроме того, в целях профилактики трудовых споров Служба может осуществлять консультационную и просветительскую деятельность по проблемным вопросам применения трудового законодательства.

Таким образом, на основании проведенного исследования можно сделать следующие выводы:

во-первых, своевременное выявление причин и условий возникновения трудовых разногласий обеспечит разработку эффективного механизма защиты прав и законных интересов сторон трудовых правоотношений, адекватных мер превентивного характера, направленных на уменьшение количества нарушений трудового законодательства как со стороны нанимателя, так и со стороны работников;

во-вторых, в науке трудового права отсутствует единство взглядов на понятие и классификацию причин и условий возникновения трудовых споров. Обобщение предложенных подходов к определению содержания причин и условий возникновения трудовых споров позволяет определить причины возникновения трудовых споров как юридические факты, которые во взаимодействии с условиями обуславливают возникновение и развитие трудовых споров, а условия — как комплекс негативных явлений и процессов (факторов), непосредственно или опосредованно влияющих на трудовые и тесно связанные с ними отношения и провоцирующих возникновение разногласия между сторонами индивидуальных или коллективных трудовых правоотношений.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Балашов, А. И. Трудовые споры и порядок их разрешения : учеб. пособие / А. И. Балашов. — СПб. : филиал ГУ ВШЭ, 2008. — 116 с.
2. Трудовое право : учебник / под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой, Н. Г. Гладкова. — 5-е изд., перераб. и доп. — М. : РГ-Пресс, 2016. — 536 с.
3. Толкунова, В. Н. Трудовые споры и порядок их разрешения: учеб. пособие / В. Н. Толкунова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Юристъ, 1996. — 208.
4. 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.
5. Костян, И. А. Индивидуальные трудовые споры и гарантии их разрешения : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / И. А. Костян. — М., 2000. — 29 с.
6. Сафронов, В. В. Причины и условия возникновения индивидуальных трудовых споров / В. В. Сафронов // Управление человеческими ресурсами — основа развития инновационной экономики. — 2015. — № 6. — С. 226–230.
7. Лушникова, М. В. Трудовые споры в СССР : учебное пособие / М. В. Лушникова. — Ярославль, 1991, — 83 с.
8. Гусов, К. Н. Трудовое право России : учебник / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. — М. : ТК Велби : Проспект, 2003. — 496 с.
9. Мостовщиков, А. Г. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. Г. Мостовщиков ; Том. гос. ун-т. — Томск, 2004. — 25 с.
10. Трудовое право: учебник / Н. А. Бриллиантова [и др.] ; под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : ТК Велби ; Изд-во Проспект, 2008. — 600 с.
11. Немечкин, В. Н. Низкий уровень правосознания как конфликтогенный фактор / В. Н. Немечкин, В. А. Таратынов // Научный аспект. — 2010. — № 2 — С. 25–29.
12. Гумерова, Э. Ф. Социальное партнерство в сфере труда: состояние и проблемы / Э. Ф. Гумерова // Трудовое право в России и за рубежом. — 2013. — № 2. — С. 24–25.
13. Интернет-портал судов общей юрисдикции Республики Беларусь [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://court.gov.by/ru/justice_rb/statistics/. — Дата доступа: 15.05.2020.
14. Кеник, К. И. Рассмотрение судами отдельных категорий трудовых споров: обзор судебной практики за 2018 год [Электронный ресурс] / К. И. Кеник // Отдел кадров. — 2019. — № 5 (220). — Режим доступа: https://otdelkadrov.by/number/2019/5/Rassmotrenie_sudami_otdelnyh_kategorij_trudovoyh_sporov_obzor_sudebnoj_praktiki_za_2018_god/. — Дата доступа: 11.09.2020.
15. О Республиканском трудовом арбитраже [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь № 348 от 29.06.1999 г. // Информационно-правовая система Нормативка. — Режим доступа: [by https://normativka.by/lib/document/17797](https://normativka.by/lib/document/17797). — Дата доступа: 11.09.2020.
16. Новицкая, М. В. Проблемные вопросы порядка разрешения коллективного трудового спора по законодательству Беларуси, России, Казахстана / М. В. Новицкая // Юстиция Беларуси. — 2014. — № 11. — С. 50–55.
17. Новицкая, М. В. Актуальные аспекты правового регулирования коллективных трудовых споров по законодательству Беларуси, России, Казахстана / М. В. Новицкая // Вестн. Могилев. гос. ун-та им. А. А. Кулешова. Сер. D, Экономика, социология, право. — 2016. — № 1. — С. 91–110.

Поступила в редакцию 12.10.2020 г.

Контакты: mariya-nov@mail.ru (Новицкая Мария Валерьевна)

Navitskaya M. V.

CAUSES AND CONDITIONS OF LABOR DISPUTES

The article analyzes scientific approaches to defining the concepts of «causes» and» conditions «of labor disputes, and considers their classifications. Special emphasis is placed on the study of the causes and conditions of labor disputes in the Republic of Belarus, and proposals are formulated to prevent the causes and conditions of labor disputes.

Keywords: *causes and conditions of labor disputes, employee, employer, protection of labor rights, individual labor disputes, collective labor disputes.*