

ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ ТРУДОВЫХ СПОРОВ И ПОРЯДОК ИХ РАЗРЕШЕНИЯ

Дуброва Н.Б., Ланец К., Бородина В.А.
гор. Караганда, РК

Аннотация: в статье анализируются причины возникновения трудовых споров, правовые вопросы, регулирующие порядок рассмотрения трудовых споров, практика разрешения трудовых споров согласительными комиссиями и судами.

Ключевые слова: трудовой спор, противоречия, согласительная комиссия, арбитраж, суд.

В современном мире, когда трудовые правоотношения стали частью нашей повседневности, практика их воплощения в жизнь не застрахована от угрозы возникновения трудовых споров. Работники и работодатели являются основными субъектами трудовых правоотношений, как правило, с несовпадающими интересами, и даже с противоположными. В связи с этим возникновение разногласий является естественным этапом процесса труда. Противоречие возникает в тот момент, когда потерпевшая сторона намерена рассматривать то или иное поведение другой стороны как действие, нарушающее ее права. Виновность же другой стороны, и противозаконность ее действий, которые и послужили базой для начала спора, устанавливается не сторонами конфликта, а третьей стороной, в качестве которой выступает специально образованный орган или суд.

Далеко не все трудовые споры доходят до узаконенных стадий рассмотрения. Часто разногласия стороны пытаются урегулировать трудовой спор самостоятельно, в таких случаях считается, что официально спор отсутствует, так как не было подано специального заявления о его разрешении. В качестве примера можно привести ситуацию, когда работник не оспаривает свое увольнение по основанию о сокращении численности штата, так как формально никакого сокращения работодателем не осуществляется и работодателю необходимо уволить данного работника, «придумав» основание для этого.

Будь то индивидуальный или коллективный спор, его разрешение требует определенных знаний законодательства по данному вопросу, но, к сожалению далеко не все работники и работодатели осведомлены со всеми тонкостями регулирования и устранения трудовых конфликтов.

Причинами индивидуальных трудовых споров могут быть нарушение коллективного договора, несвоевременная выплата работникам оплаты их труда, недобросовестные действия отдельных нанимателей и др.

Неправомерные действия могут быть результатом невысокого уровня индивидуального правосознания в силу недостаточности правовых знаний либо пренебрежительного отношения нанимателя к соблюдению законодательства о труде, условий коллективного договора, иных соглашений, а также трудового договора работника.

Недостаточность правовых знаний работника, его добросовестного заблуждения, в связи чем он оспаривает правомерные действия нанимателя также может быть причиной трудового спора. Не исключена и иная ситуация, когда недобросовестный работник знает, что он не прав, но стремится любым путем оспорить правомерные действия нанимателя.

От причин, вызывающих трудовые споры, обычно отличают объективные факторы и

обстоятельства, порождающие эти споры. Ими могут быть недостатки в организации производства и труда конкретной организации, предприятия, либо отдельные неточности или проблемы в законодательстве о труде.

С принятием Трудового кодекса Республики Казахстан (ТК РК) 23 ноября 2015 года порядок разрешения трудовых споров изменился. Проанализируем порядок рассмотрения трудовых споров по нормам Главы 15 ТК РК «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров» и Главы 16 ТК РК «Рассмотрение коллективных трудовых споров» [1].

Одним из этапов процедуры урегулирования имеющихся разногласий между сторонами является обращение в согласительную комиссию. Согласительная комиссия является постоянно действующим органом, образованным в организации, ее филиалах и представительствах. Согласительная комиссия создается на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и работников. Рассмотрение трудовых споров согласительной комиссией является первым шагом к разрешению возникшего разногласия (п. 1 ст. 159 Трудового кодекса РК). Неурегулированные вопросы либо неисполнение решения согласительной комиссии спор может быть рассмотрен в судебном порядке. Трудовым кодексом не установлено, что следует понимать под «неурегулированными вопросами» при рассмотрении трудовых споров судами. Указанное может расширенно толковаться. Однако полагаем, что под «неурегулированными вопросами» можно понимать случаи, когда истец обратился в согласительную комиссию, однако в установленные сроки его заявление не было рассмотрено или им не было получено решение комиссии. В таких случаях, обращение стороны трудового спора в суд без разрешения спора в досудебном порядке – правомерно [2].

Для того, чтобы активизировать рассмотрение трудового спора, одна из сторон трудового договора должна подать заявление, которое должно в обязательном порядке быть зарегистрировано согласительной комиссией. Спор рассматривается в течение 15 рабочих дней в присутствии самого заявителя либо его уполномоченного представителя. В случае не урегулирование спора в установленный срок, стороны имеют все права для обращения в суд.

Одной очень важной оговоркой является то, что согласительная комиссия рассматривает все виды индивидуальных трудовых споров, за исключением споров с руководителями исполнительного органа юридического лица и с работниками субъектов малого предпринимательства. Однако создание согласительной комиссии на базе предприятий среднего и крупного бизнеса, а также в их филиалах и представительствах является обязательным, хотя сама процедура создания согласительной комиссии в новом Трудовом кодексе прямо не предусмотрена, и является гибкой. Согласно ТК РК вопросы количественного состава, срока полномочий, порядка работы, порядка принятия решений и вопросы о привлечении посредника в согласительную комиссию должны быть определены в письменном соглашении либо в коллективном договоре [ст.159 ТК РК].

Для участников трудовых правоотношений, которые вправе в соответствии с Трудовым кодексом обратиться в суд без обращения в согласительную комиссию по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, установлены следующие сроки: по спорам о восстановлении на работе – три месяца со дня вручения копии акта работодателя о прекращении трудового договора; по другим трудовым спорам – один год с того дня, когда работник или работодатель узнал, или должен был узнать о

нарушении своего права [3].

Сравнивая индивидуальные и коллективные трудовые споры более стихийными и масштабными являются именно коллективные трудовые споры. На сегодняшний день существует классификация коллективных трудовых споров, которая помогает в регулировании и ускоряет процесс разрешения возникающих споров. Выделяют два вида коллективных трудовых споров:

-споры, связанные с реализацией и применением действующих норм права;

-споры, связанные с установлением новых или изменение ныне существующих условий труда.

К первому виду споров можно отнести все споры, связанные с применением действующего законодательства, использование коллективных договоров и соглашений, а также с использованием условий индивидуальных трудовых договоров. Ко второму же виду будут относится все конфликты, основанные на заключении и изменение коллективных договоров и соглашений, а также на выдвижении требований, не влекущих за собой заключение или изменение коллективного договора. Говоря юридическим языком первый вид, мы называем исковыми спорами, а второй, связанный с установлением и требованием новых правил, называем не исковыми.

Примером коллективного трудового спора в Республике Казахстан, следует отметить событие, произошедшее 11 декабря 2017 года на территории города Шахтинск Карагандинской области.

Стихийная акция началась еще 11 декабря, когда ночные смены горняков 4 из 8 шахт компании "АрселорМиттал Темиртау" отказались подниматься на поверхность. Спустя несколько часов к ним присоединились их коллеги из других шахт, в том числе и находящихся непосредственно в Караганде [4].

Требования карагандинских горняков носили исключительно экономический характер. Главными условиями выхода шахтеров на поверхность были:

- повышение заработной платы на 100 процентов;

- установление им льготной пенсии не с 63-х лет, а с 50 лет;

- проведение индексации заработных плат с начала текущего года в размере 100 процентов от уровня инфляции в стране;

- полное укомплектование шахт необходимым персоналом.

В общей сложности в списке требований карагандинских шахтеров были отражены 28 пунктов. Однако с большей их частью вдвинутых требований представители компании "АрселорМиттал Темиртау" были категорически не согласны. Сложность ведения переговоров по регулированию данного конфликта заключалось в том, что горняки категорически отказывались выходить на поверхность, в то время как управление компании утверждало, что диалог возможен лишь в случае выхода шахтеров из шахт. Итогами переговоров стало направление на бастующие шахты специально организованных инициативных групп, которые провели переговоры с остающимися под землей шахтерами. Компания "АрселорМиттал Темиртау" подала иск в суд, требуя признать забастовку незаконной. Шахтинский суд удовлетворил иск и вынес решение приостановить забастовку. Забастовщики вынуждены были покинуть шахты. Компания "АрселорМиттал Темиртау" согласилась повысить зарплату шахтерам на 30%. Также руководство компании обещало не привлекать к уголовной ответственности или административному наказанию за участие в забастовке. Переговоры между "АрселорМиттал Темиртау" и шахтерами продолжились в рамках примирительных процедур [5].

Конфликты подобного рода возникают в силу противостояния, скалывающегося между работниками и работодателями, но взаимодействие в ходе конфликта осуществляется представителями той и другой стороны. Такими представителями от работников являются органы профессиональных союзов и уполномоченные работодателями органы. Предметом споров, связанных с этим видом конфликтов, могут быть не только проблемы труда и его условия, но и различного рода социально-бытовые проблемы, связанные, например, с установлением льгот для определенной категории работников и др.

В заключении необходимо отметить, что знание порядка разрешения коллективных трудовых споров, обучение членов согласительных комиссий основам трудового законодательства может стать основой для урегулирования многих спорных ситуаций без обращения в судебные инстанции.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 № 414-В
2. Юсупова Г. «О применении новшеств трудового законодательства». //Зангер, № 8(18), 2016
3. Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 6 октября 2017 года № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров»
4. Вайскопф А. «Забастовка шахтеров Караганды: справедливое негодование или провокация?» https://forbes.kz/massmedia/zabastovka_
5. Абдурасулов А. Казахстан: шахтеров Темиртау вынудили прервать забастовку. <https://www.bbc.com/russian/news-42373519>