

ПРАВО НА ДОСТОЙНЫЙ УРОВЕНЬ ЖИЗНИ В СВЕТЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАВНОЙ ЗАЩИТЫ ПРАВ И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ

Ясинская-Казаченко А. В.

Республика Беларусь, г. Минск

Белорусский государственный экономический университет,

доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин,

кандидат юридических наук, доцент

1. В ч. 2 ст. 21 Конституции Республики Беларусь закреплено положение, в соответствии с которым каждый имеет право на достойный уровень жизни, включая достаточное питание, одежду, жилье и постоянное улучшение необходимых для этого условий. Под этими словами подразумевается, установленный в ст. 22 Конституции Республики Беларусь принцип *равной защиты прав и законных интересов* [1]. Считаем возможным согласиться с мнением известного правоведа Л. И. Петражицкого о том, что право постепенно «изменяет средства мотивации в смысле обращения к лучшим, более высоким и разумным струнам души», при том, что «все лучше человек и все мягче отношение к нему права» [2]. Трудовое законодательство Республики Беларусь провозглашает обеспечение права работников на защиту трудовых прав и уважение личного достоинства в период трудовой деятельности в качестве одного из основных положений правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений (п. 9, 8 ст. 11 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК)) [3].

2. При этом действенные механизмы такой защиты, к сожалению, отсутствуют. Прямое или косвенное ущемление достоинства вызывает отрицательную реакцию. В этой связи медиация как процедура разрешения трудовых споров с участием в качестве независимого, нейтрального лица – медиатора на стадии возникновения разногласий и попытки первоначального урегулирования, представляется одним из эффективных средств обеспечения равной защиты прав и законных интересов работников. Участие медиатора позволяет не допустить обострения конфликта, может предотвратить его развитие, при котором дальнейшее взаимодействие сторон в рамках трудовых отношений становится совершенно невозможным. Но для этого необходимо

изменение правосознания участников трудовых отношений, осознание ими ценности устойчивости трудовых связей, сохранение стабильного и здорового психологического климата в коллективе [4, с. 38].

В этой связи следует обратиться к перечню индивидуальных трудовых споров, подведомственных КТС, указанных в ч. 2 ст. 236 ТК, и не являющихся исчерпывающим. В частности, вопросы установления расценок и норм труда, условий для их выполнения, перевод на другую работу и перемещение, оплата труда, право на получение и размер причитающихся работнику премий и вознаграждений, предоставление отпусков нуждаются в делящемся переговорном процессе с участием нейтрального лица, посредника или медиатора. Медиация может быть проведена как до обращения сторон в суд в порядке гражданского или хозяйственного судопроизводства, так и после возбуждения производства по делу в суде (п. 2 ст. 2 Закона Республики Беларусь от 12 июля 2013 г. № 58-З «О медиации» [5], ст. 39¹ Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь) [6]. При этом, что касается перспектив применения медиации по трудовым спорам, поступившим на рассмотрение суда, то здесь следует отметить следующее. Медиативной и судебной практике известны сложные ситуации, когда урегулировать индивидуальные трудовые и связанные с ними споры удалось только с помощью медиации. Например, известны случаи, когда трудовые споры были связаны с решением корпоративных вопросов, проблема раздела бизнеса обсуждалась в совокупности с семейными спорами, вопросы об участии в управлении коммерческих организаций были соединены с вопросами увольнения участников общества. В итоге разногласия были урегулированы и найдены взаимовыгодные для сторон предложения при помощи медиативного соглашения.

Хотя, если обратиться к ч. 2 ст. 233 ТК, то в качестве органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов, а также соблюдения условий трудового договора, названы комиссии по трудовым спорам и суды. При этом, в качестве органов, которые могут рассматривать индивидуальные трудовые споры не названы органы примирения, посредничества, арбитража, которые могут создаваться в соответствии со ст. 251 ТК. Следует согласиться с мнением О. Л. Нихайчик, что список органов, рассматривающих

индивидуальные трудовые споры, является неполным. Данный реестр органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры, приведенный в ч. 2. ст. 233 ТК, предлагается изменить и внести дополнение статьи в виде положений о таких субъектах, как – *независимый посредник, нейтральное лицо, медиатор, а также органы примирения, посредничества и арбитража* [7, с. 34–38].

3. Если рассматривать коллективные трудовые споры, то необходимо акцентировать внимание на том, что примирительная комиссия проводит необходимые переговоры с представительными органами работников, нанимателем, собственником или уполномоченным им органом и в пятидневный срок с даты ее создания принимает по соглашению сторон решение по возникшему разногласию, которое оформляется протоколом и в письменной форме направляется сторонам коллективного трудового спора (ч. 1 ст. 381 ТК).

При согласии с решением примирительной комиссии коллективный трудовой спор прекращается. При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора по соглашению между ними могут выбрать такой, способ для разрешения спора, как, например, обратиться к посреднику либо в трудовой арбитраж (ст. 382, 383 ТК), хотя стороны могли бы прибегнуть и к тем способам разрешения споров, которые известны другим правовым системам, но пока остаются непредставленными в национальном законодательстве. При этом, во время проведения забастовки стороны обязаны продолжить разрешение коллективного трудового спора путем переговоров (ч. 3 ст. 392 ТК). При проведении *переговорно-примирительных, примирительно-посреднических и третейских процедур*, общение между участниками процесса содействует формированию неконфронтационного характера. Оно позволяет сторонам лучше понять суть проблемы, стоящей на повестке дня и выйти за рамки, то есть обсудить более широкий круг вопросов. Однако такое возможно, если общение в переговорном процессе будет построено с учетом обеспечения *равных прав и законных интересов спорящих сторон*.

Конкретные международно-правовые способы разрешения споров, известные другим правовым системам, могут быть пригодны для включения в национальное законодательство в виде переговорно-примирительных, примирительно-посреднических

и третейских процедур. В этом смысле можно было бы предложить следующие *средства* разрешения трудовых споров: медиативный арбитраж, арбитраж-посредничество, примирение урегулирование спора с помощью омбудсмана, независимое установление спорных фактов, досудебная независимая оценка обстоятельств, мини-суд, фасилитация, упрощенное рассмотрение дела с участием присяжных, комиссии по рассмотрению споров, «суд со множеством дверей» [8, с. 32–37].

Законодательство о труде, провозглашая обеспечение прав работников на равную защиту трудовых прав и законных интересов, уважение личного достоинства в период трудовой деятельности, еще не устанавливает достаточно действенных механизмов такой защиты. Работник имеет право лишь на возмещение морального вреда, причиненного ему неправомерными действиями или бездействием нанимателя, универсальных критериев оценки нравственных физических страданий, причиненных работнику в законодательстве не установлено.

В законодательство о труде можно было бы внести положение по *равной защите прав и законных интересов работников*, в виде универсальных способов разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, включающие все имеющиеся средства переговорно-примирительных, примирительно-посреднических и третейских процедур. Вместе с этим зафиксировать понятие «моббинг», физического и психического здоровья на рабочем месте, а также меры ответственности, применяемые к нарушителю прав и законных интересов работников.

Равная защита прав и законных интересов работников – проводник, мостик между правом и индивидом как элементом социума в регулятивном воздействии государственно-волевых установок на сознание. Без обеспечения равной защиты прав и законных интересов немислима сама деятельность работника по выполнению правовых предписаний.

Список цитированных источников

1. Конституция Республики Беларусь : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт.

2004 г. – Минск : Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2019. – 62 с.

2. Петражицкий, Л. И. Теория и политика права: избранные труды : [перевод с польского] / Л. И. Петражицкий. – СПб. : Юридическая книга, 2010. – LXXII, 1031 с.

3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 13.11.2017 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

4. Альтернативные способы урегулирования правовых конфликтов в Республике Беларусь и за рубежом : материалы Респ. науч. -практ. конф., Минск, 14 декабря 2018 г. / Белорус. гос. экон. ун-т ; редкол.: Т. С. Таранова (отв. ред.) [и др.]. – Минск : РИВШ, 2018. – 96 с.

5. О медиации [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 12 июля 2013 г. № 58-3 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

6. Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 11 янв. 1999 г., № 238-3 : принят Палатой представителей 10 дек. 1998 г. : одобр. Советом Респ. 18 дек. 1998 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 17.07.2019 // Консультант Плюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

7. Нихайчик, О. Л. Актуальные проблемы применения медиации по индивидуальным трудовым спорам / О. Л. Нихайчик // Трудовое и социальное право. – 2019. – № 2 (30). – С. 34–38.

8. Основы альтернативного разрешения споров [Текст] = Basics of alternative dispute resolution : пособие для студентов учреждений высшего образования, обучающихся по специальности 1-24 01 02 «Правоведение» / В. И. Самарин [и др.] ; под ред. О. В. Мороза [и др.] ; Белорусский государственный университет. – Минск : БГУ, 2016. – 223 с.