ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ ПРИМИРИТЕЛЬНЫХ КОМИССИЙ

Коллективные трудовые отношения - одни из самых сложных правоотношений. Наличие между участниками данных отношений разногласий и коллективных трудовых споров вполне естественное явление.

В настоящее время в трудовом законодательстве Республики Беларусь определена четкая система разрешения коллективных трудовых споров, возникающих между сторонами коллективных трудовых отношений, основная цель которой - обеспечить сохранение стабильности и социального мира в обществе.

Одно из основных мест в данной системе занимает примирительная комиссия - первоначальный и обязательный этап разрешения коллективного трудового спора.

Правоприменительная практика свидетельствует о том, что успешно разрешив коллективный трудовой спор в соответствии с нормами трудового законодательства единожды, стороны прибегают к данной процедуре вновь.

Необходимо отметить, что вся процедура примирения по специфике своей организации является достаточно простой и в то же время официальной, что способствует нормализации обстановки на предприятии, не влияет на повседневный ход производственной деятельности.

Основная цель системы примирения - усадить стороны коллективного трудового спора за «стол переговоров» и найти путем взаимных уступок и предложений компромиссное решение по спору.

ПОРЯДОК СОЗДАНИЯ ПРИМИРИТЕЛЬНОЙ КОМИССИИ

В 3-дневный срок с момента возникновения спора сторонами спора на равноправной основе создается примирительная комиссия (ст. 380 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК)).

При этом представителями нанимателя могут выступать руководитель организации или лица, уполномоченные учредительными документами организации или локальными нормативными правовыми актами этих организаций (как правило, это заместители руководителя, юристы, главный бухгалтер, экономист, кадровик).

Представительство интересов работников осуществляют представительные органы (на сегодняшний день это только профсоюзная организация, так как законодательством не определено иное) в лице председателя профкома, его заместителя, иных уполномоченных членов профсоюза (начальники цехов, рабочие).

В зависимости от масштаба спора и сложности выдвигаемых требований в состав примирительной комиссии могут входить от двух и более представителей от каждой из сторон, знающих проблему спора и владеющих навыками ведения переговоров. Желательно, чтобы члены примирительной комиссии знали действующее законодательство, нормативные правовые акты по обсуждаемым вопросам, обладали умением аргументировать и убеждать участников переговоров.

После согласования количественного и персонального состава создание примирительной комиссии оформляется соответствующим приказом нанимателя и решением (протоколом) представительного органа работников либо совместным решением сторон.

ИЗБРАНИЕ, НАЗНАЧЕНИЕ НЕЙТРАЛЬНОГО ЧЛЕНА ПРИМИРИТЕЛЬНОЙ КОМИССИИ

Нейтральный член примирительной комиссии - это лицо, избранное представителями сторон коллективного трудового спора, предложенными в состав примирительной комиссии, или назначенное Республиканским трудовым арбитражем (далее - Арбитраж), непосредственно участвующее в процедуре выработки сторонами спора согласованного решения путем взаимных уступок и компромисса в целях урегулирования возникшего спора.

Нейтральный член обладает равными правами с остальными членами примирительной комиссии. Способ его избрания определяется самой примирительной комиссией: представители сторон, предложенные в примирительную комиссию, не позднее чем в 3-дневный срок большинством голосов избирают в состав примирительной комиссии нейтрального члена, не входящего в данный представительный орган работников и не работающего у данного нанимателя.

В ходе заседания представителей сторон коллективного трудового спора об избрании в состав примирительной комиссии нейтрального члена оформляется протокол.

Сторонам спора рекомендуется при создании примирительной комиссии приглашать трудового арбитра Арбитража для оказания консультативной и методической помощи. В ходе предварительных консультаций указанный представитель Арбитража также может рекомендовать сторонам трудовых арбитров, выполняющих обязанности на внештатной основе, как кандидатов для участия в работе примирительной комиссии в качестве нейтрального члена. Трудовые арбитры, как правило, имеют высшее образование, практический опыт работы в сфере юриспруденции или экономической деятельности, а также опыт проведения примирительных процедур.

Члены примирительной комиссии по договоренности между собой вправе также самостоятельно избрать любого другого специалиста в качестве нейтрального члена, не прибегая к услугам представителей Арбитража.

При недостижении решения по кандидатуре нейтрального члена примирительной комиссии он назначается решением Председателя Арбитража по письменному заявлению одной из сторон не позднее чем в 5-дневный срок после поступления соответствующего заявления. К заявлению должен быть приложен протокол заседания представителей сторон спора об избрании в состав примирительной комиссии нейтрального члена. О назначении нейтрального члена примирительной комиссии обе стороны извещаются Арбитражем в письменной форме с указанием фамилии, имени, отчества нейтрального члена и способа связи с ним.

Порядок назначения нейтрального члена примирительной комиссии для разрешения коллективных трудовых споров определен Положением о нейтральном члене примирительной комиссии, утвержденным постановлением Министерства юстиции Республики Беларусь от 03.10.2003 № 23 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 18.04.2007).

Нейтральный член примирительной комиссии назначается, как правило, из числа трудовых арбитров Республики Беларусь, за исключением работающих у нанимателя или входящих в профсоюз или иной представительный орган работников, которые являются сторонами спора. В качестве кандидатов в нейтральные члены предлагаются трудовые арбитры, выполняющие обязанности на внештатной основе, состав которых утвержден постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.03.2009 № 334 сроком на 5 лет.

Пример 1

На унитарном предприятии «ХХХ» возник коллективный трудовой спор при заключении коллективного договора. Работниками были выдвинуты следующие требования:

1) установление в коллективном договоре даты выплаты заработной платы - до 15 числа следующего месяца;

2) закрепление в коллективном договоре обязанности нанимателя производить увольнение работника за прогул только с согласия профсоюза.

Наниматель вышеперечисленные требования не удовлетворил.

При формировании примирительной комиссии стороны спора не достигли согласия по кандидатуре нейтрального члена данной комиссии, так как наниматель предлагал свою кандидатуру, а профсоюз настаивал на участии другого лица. Для обеспечения работы примирительной комиссии стороны обратились в Арбитраж с заявлением о назначении нейтрального члена комиссии. Им был назначен один из трудовых арбитров Арбитража.

В результате работы примирительной комиссии с участием трудового арбитра были выработаны соответствующие предложения по урегулированию спора, с которыми обе стороны согласились. В соответствии с ч. 2 ст. 381 ТК спор был прекращен.

На первом заседании примирительная комиссия обязана избрать председателя. Решение об его избрании принимается большинством голосов членов примирительной комиссии.

Во избежание возникновения конфликтов на межличностной основе Арбитраж рекомендует избирать в качестве председателя нейтрального члена, так как он является наиболее независимым лицом.

Председатель заседания примирительной комиссии выполняет следующие функции:

ведет заседания примирительной комиссии по урегулированию коллективного трудового спора;

подписывает протокол заседания примирительной комиссии, предложения примирительной комиссии;

обеспечивает равноправие представителей сторон спора в доступе к информации, в изложении своих позиций и предложений, в заявлении ходатайств, представлении дополнительных материалов по спору;

предоставляет сторонам спора равные возможности для защиты своих трудовых прав и законных интересов;

содействует достижению взаимопонимания и примирения сторон;

изучает материалы дел о коллективном трудовом споре, представленные сторонами спора;

проводит консультации с представительным органом работников, нанимателем, собственником или уполномоченным им органом;

совместно со сторонами спора решает вопросы о проведении экспертизы, о приглашении консультанта, переводчика;

участвует в голосовании при принятии членами примирительной комиссии предложений по урегулированию коллективного трудового спора;

направляет сторонам спора в предусмотренный законодательством срок копии предложений примирительной комиссии по урегулированию коллективного трудового спора для принятия ими решения по спору.

При разрешении коллективного трудового спора председатель примирительной комиссии руководствуется действующим законодательством.

Так как действующим законодательством порядок работы примирительной комиссии регламентирован недостаточно, многие вопросы ее деятельности следует предусматривать в коллективном договоре.

В коллективный договор можно включить следующее:

список лиц, которые в случае возникновения коллективного трудового спора войдут в состав примирительной комиссии в качестве представителей от сторон спора;

вопрос о размере и порядке выплаты вознаграждения нейтральному члену примирительной комиссии;

обязанность какой-либо из сторон по предоставлению помещения для работы примирительной комиссии;

обязанность профсоюзной организации и нанимателя предоставлять всю информацию, необходимую для работы примирительной комиссии;

иные вопросы разрешения спора.

Вышеуказанные положения можно также предусмотреть в отдельном соглашении либо в регламенте работы примирительной комиссии.

Для выработки предложений по урегулированию спора примирительная комиссия проводит консультации с представительным органом работников, нанимателем, собственником или уполномоченным им органом.

Члены примирительной комиссии вправе запрашивать у нанимателя и профсоюзной организации всю информацию, необходимую для работы комиссии, они также могут консультироваться у трудового арбитра по возникшим в процессе работы комиссии вопросам.

В протоколах заседаний примирительной комиссии необходимо отражать присутствие членов комиссии, избрание председательствующего, обсуждаемые вопросы, мнения сторон, результаты голосования, содержание решений по каждому требованию работников.

Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией не позднее 5 дней с момента избрания (назначения) нейтрального члена.

Предложения примирительной комиссии по урегулированию спора принимаются большинством голосов членов комиссии, включая нейтрального. Например, если комиссия состоит из 5 человек (по 2 представителя от каждой стороны и нейтральный член), предложения будут считаться принятыми, если за них проголосовало 3 человека независимо от числа членов, участвовавших в заседании.

Предложения примирительной комиссии подписываются председателем и в письменной форме направляются сторонам для принятия решения по спору.

Если стороны выразили письменное согласие с предложениями примирительной комиссии, спор прекращается5.

Пример 2

Так, в 2009 году в ОАО «ХХХ» возник коллективный трудовой спор по поводу неисполнения нанимателем условий коллективного договора в части своевременного перечисления удержанных в безналичном порядке из заработной платы работников профсоюзных взносов. Первичная профсоюзная организация данного предприятия в порядке, предусмотренном законодательством, предъявила требования к нанимателю. Ответ нанимателя не удовлетворил профсоюз, после чего с целью урегулирования коллективного трудового спора была создана на паритетной основе примирительная комиссия.

После проведения заседания примирительная комиссия выработала предложения по урегулированию коллективного трудового спора, а именно: об утверждении согласованного сторонами графика погашения задолженности по перечислению удержанных в безналичном порядке из заработной платы работников профсоюзных взносов. Стороны были удовлетворены данным решением, после чего ими было подписано соглашение с предложениями примирительной комиссии - коллективный трудовой спор прекращен.

Несогласие одной из сторон спора с предложениями примирительной комиссии оформляется протоколом разногласий6, в котором отражаются суть разногласий и позиции сторон спора, их намерение продолжить примирительные процедуры с участием посредника в Арбитраже.

На практике стороны при недостижении согласия с предложениями примирительной комиссии, как правило, сразу напрямую обращаются с заявлением о дальнейшем рассмотрении коллективного трудового спора в Арбитраж.

В заключение считаем необходимым обратить внимание сторон коллективных трудовых отношений на то, что согласно действующему законодательству, а именно исходя из системного анализа норм гл. 36 ТК следует, что примирительная комиссия, как одна из стадий примирения, является обязательным этапом разрешения любого коллективного трудового спора, поэтому до обращения в Арбитраж стороны спора (наниматель и работники в лице представительного органа) должны принять все зависящие от них меры для урегулирования спора на данном этапе примирения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Республики Беларусь 1994 года. Принята на республиканском референдуме 24 ноября 1996 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996г. и 17 октября 2004г.) Минск «Беларусь» 2004г.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь, принят Палатой Представителей 8 июня 1999 года. Одобрен Советом республики 30 июня 1999 года. ЮРИДИЧЕСКАЯ СПРАВОЧНО-ИНФОРМАЦИОННАЯ АВТОМАТИЗИРОВАННАЯ СИСТЕМА «ЮСИАС» - 2009г.
3. Закон Республики Беларусь от 20 июля 2007 года № 272-З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» Принят Палатой представителей 25 июня 2007 года. Одобрен Советом Республики 29 июня 2007 года. (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 01.08.2007, № 183, рег. № 2/1369 от 23.07.2007). Вступает в силу с 26.01.2008г. ЮРИДИЧЕСКАЯ СПРАВОЧНО-ИНФОРМАЦИОННАЯ АВТОМАТИЗИРОВАННАЯ СИСТЕМА «ЮСИАС» - 2008г.
4. В.Ф. Гапоненко, Ф. Н. Михайлов. Трудовое право, / М.: ЮНИТИ, 2002. – 463с.
5. Дмитрук В. Н. Трудовое право. / Учебное пособие. – Мн.: Амалфея, 2000.
6. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь. Под ред. Василевича Г.А. Издательство Амалфея. / 2003. – 1120с.
7. Трудовое право: Учебник / В.И. Семенков, В.Н. Артемова, Г.А. Василевич и др.; Под общ. ред. Семенкова В.И. / Мн.; Амалфея, 2001 - 592с.
8. Трудовое право: Учебник / В.И. Семенков; Под общ. ред. Семенкова В.И. / Мн.; Амалфея, 2002 - 672с.
9. Трудовое и социальное право: Учебник/под общей редакцией В.И. Семенкова. Мн.: Амалфея, 1999.-664с.
10. Трудовое право: Учебник/В.И Семенков, Г.А. Василевич Г.Б. Шишко и др.; Под общ. ред. В.И. Семенкова. – 3-е изд.; перераб. и доп. – Мн.: Амалфея, 2006. – 250 с.
11. Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова, учебник, изд. 3-е, перераб. и дополненное – М.: Издательская группа «Проспект», 2000. / 447с.
12. Трудовое право Республики Беларусь: Практическое пособие / Важенкова Т.Н. – Мн.: УП «Молодежное», 2003.
13. Трудовое право Республики Беларусь, Краткое изложение курса / В.А. Круглов. – Мн.: Дикта 2004. – 75с.
14. Трудовое право России. Учеб. / Под ред. А.С. Пашкова /, С. - Петербург, 1999 – 432с.