ОО «Казахстанское Международное бюро
по правам человека и соблюдению законности»
Международная правовая инициатива
Центр Солидарности

УДК 39.2

Согласительные комиссии как досудебный и внесудебный инструментарий разрешения индивидуальных трудовых споров

Подготовлено в рамках проекта
«Трудовые права в Казахстане»

доктор юридических наук
Рахимбердин К.Х.

Алматы, 2020 г.

ОО «Казахстанское Международное бюро
по правам человека и соблюдению законности»
Международная правовая инициатива
Центр Солидарности

УДК 39.2

Согласительные комиссии как досудебный и внесудебный инструментарий разрешения индивидуальных трудовых споров

Подготовлено в рамках проекта
«Трудовые права в Казахстане»

доктор юридических наук Рахимбердин К.Х.

Алматы, 2020 г.

Согласительные комиссии как досудебный и внесудебный инструментарий разрешения индивидуальных трудовых споров

Уважаемые читатели, сфера трудовых отношений необыкновенна сложна и порой в ней встречаются спорные ситуации и конфликты. Что поделаешь, современная жизнь отнюдь не без облачна и необходимо уметь встречать конфликты достойно, и цивилизованно их разрешать. За свои трудовые права порой нужно бороться, уметь грамотно их отстаивать. Однако следует помнить, что сфера трудовых отношений как и любые другие области жизнедеятельности современном обществе не исключают компромиссов. Нельзя забывать о том, что само право является результатом согласования различных коллективных и индивидуальных интересов. Еще древние говорили, что согласие творит право. Это в полной мере относиться и к трудовым отношениям. Настоящая работа, которую Вы держите в руках уважаемые читатели призвана помочь Вам понять сущность трудового спора и увидеть каким образом, путем переговоров и компромиссных решений этот спор может быть урегулирован, не прибегая к судебным процедурам, которые в ряде случаев и не требуется для того, чтобы цивилизовано разрешить конфликт. Надеемся, что информация содержащаяся в этой брошюре будет Вам интересной и полезной.

Что такое трудовой спор?

В трудовых отношениях участвуют работники и работодатели, их основные субъекты. К сожалению их интересы далеко не всегда совпадают. Бывают различные конфликтные ситуации обусловленные различными обстоятельствами. Иногда эти обстоятельства связаны с объективными экономическими условиями в которых находятся работники и работодатели. Иногда эти конфликты возникают из за недобросовестного поведения работников, нарушения ими трудовой и служебной дисциплины. Порой конфликты обуславливаются злоупотреблениями со стороны работодателей (несвоевременная выплата заработной платы, необе-

спечение надлежащих условий труда работникам и т.п.).

Довольно распространенными бывают случаи когда трудовые конфликты вызываются различными нарушениями социальных прав работников, не соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан и условий трудового договора.

И так, что такое трудовой спор? В соответствии с п. 16 ст.1 Трудового кодекса РК (далее ТК РК) трудовой спор – разногласия между работником (работниками) и работодателем (работодателями) по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя.

Таким образом, «ядром» трудового спора являются разногласия между работниками и работодателями, по поводу выполнения трудовой функции, условий трудового договора, прав и обязанностей сторон и иных обстоятельств обуславливающих возникновение трудового спора. Отметим признаки трудового спора:

1) Наличие разногласий сторон;
2) Возникновение конфликтной ситуации в трудовых отношениях;
3) Наличие сторон спора (работников и работодателя);
4) Существование особой сферы трудового спора находящихся в рамках трудовых отношений;
5) Наличие различных форм выражения трудового спора;
6) Необходимость правового урегулирования данного спора.

Виды трудовых споров

В соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан трудовые споры бывают индивидуальными и коллективными. В чем же разница между ними? Индивидуальные трудовые споры возникают между конкретным работником и работодателем. Как правило они касаются тех или иных условий индивидуального трудового договора, его предмета. Конечно эти споры напрямую связаны с конкретными нормами статей Трудового кодекса РК. Например, с нормами о порядке выплаты зара-

ботной платы, о предоставление работнику очередного отпуска, о режиме его рабочего времени и т.п. Что касается коллективных трудовых споров то они предполагают помимо работодателя такую сторону спора, как трудовой коллектив работников. Коллективный трудовой спор связан не только с положениями Трудового кодекса РК, но и с коллективным трудовым договором и различными локальными нормативными правовыми актами работодателями.

Таким образом, индивидуальный трудовой спор это правовой конфликт между работником и работодателем, находящийся в сфере в трудовых отношений. Коллективный трудовой спор это правовой конфликт работодателя с трудовым коллективом работников, также находящихся в сфере трудовых отношений. Так как на практике чаще всего встречаются индивидуальные трудовые споры, уважаемому читателю будет интересно узнать каков механизм разрешения индивидуальных трудовых споров, в законодательстве Республики Казахстан.

Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора

В соответствии с статьей 159 ТК РК индивидуальные трудовые споры рассматриваются согласительными комиссиями, а по неурегулированным вопросам либо неисполнению решения согласительной комиссии – судами, за исключением субъектов малого предпринимательства и руководителей исполнительного органа юридического лица.

Согласительная комиссия является постоянно действующим органом, создаваемым в организации, ее филиалах и представительствах на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и работников.

Количественный состав членов согласительной комиссии, порядок ее работы, содержание и порядок принятия решения согласительной комиссией, срок полномочий согласительной комиссии, вопрос о привлечении посредника устанавливаются в письменном соглашении между работодателем и представителями работников либо в коллективном договоре.

Заявление, поступившее в согласительную комиссию, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией в день подачи.

Спор рассматривается в присутствии заявителя и (или) уполномоченного им представителя в пределах делегированных ему полномочий в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

Согласительная комиссия обязана рассмотреть спор в течение пятнадцати рабочих дней со дня регистрации заявления и выдать сторонам спора копии решения в трехдневный срок со дня его принятия.

Решение согласительной комиссии подлежит исполнению в установленный ею срок, за исключением спора о восстановлении на работе.

В случае неисполнения решения согласительной комиссии в установленный срок работник или работодатель вправе обратиться в суд.

Стороны согласительной комиссии обязаны проводить ежегодное обучение членов согласительной комиссии основам трудового законодательства Республики Казахстан, развитию умения вести переговоры и достижению консенсуса в трудовых спорах.

Таким образом, трудовое законодательство Республики Казахстан создает достаточно эффективный механизм разрешения трудового спора. Как следует из закона работник оказавшийся в ситуации трудового спора и например, не согласный с изменением условий его труда, либо оспаривающий отрицательную аттестационную характеристику данную ему работодателем, или оспаривающий законность или справедливость привлечения к дисциплинарной ответственности, вправе обратиться за помощью в регулировании спора согласительную комиссию. Эта комиссия создается в организации по месту выполнения работником трудовой функции. Она является особым социальным институтом по регулированию индивидуального трудового спора на основе компромисса и с использованием согласительных, примирительных процедур. Задача согласительной комиссии состоит не в том, чтобы «взорвать» социальную обстановку внутри организации, а

в том, что чтобы конфликт был разрешен без какого-либо ущерба для сторон, а права и законные интересы работника были защищены. Иными словами данные комиссии создаются для того, чтобы обеспечить согласование воли и интересов работника и работодателя в условиях сохранения нормальной жизнедеятельности организации. Согласительные комиссии создаются как отмечалось ранее на паритетной основе из представителей трудового коллектива работников, и прежде всего профсоюзного комитета и администрации – работодателя. Трудовое законодательство уделяет очень серьёзное внимание вопросам обучения членам согласительных комиссий, их компетентности в сфере трудовых отношений.

Следует отметить, что деятельность согласительных комиссий выступает своего рода проявлением медиации в трудовых отношениях.

Сроки обращения по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

Согласно статьи 160 ТК РК для обращения в согласительную комиссию или в суд по рассмотрению индивидуальных трудовых споров устанавливаются следующие сроки:

1) по спорам о восстановлении на работе – один месяц со дня вручения копии акта работодателя о прекращении трудового договора в согласительную комиссию, а для обращения в суд – два месяца со дня вручения копии решения согласительной комиссии при обращении по неурегулированным спорам либо при неисполнении ее решения стороной трудового договора;

2) по другим трудовым спорам – один год с того дня, когда работник или работодатель узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Течение срока обращения по рассмотрению индивидуальных трудовых споров приостанавливается в период действия договора о медиации по рассматриваемому трудовому спору, а также в случае отсутствия согласительной комиссии до ее создания.

Таким образом, по различным трудовым спорам если они не

связаны с увольнением работника он может обратиться в согласительную комиссию в течение года с момента когда он узнал нарушение своих трудовых прав. Кроме того статья 160 ТК РК прямо упоминает соглашение о медиации, т.е. о результатах примирительных процедур которые состоялись в том, числе посредством деятельности согласительной комиссии.

Восстановление на работе работника

На основание статья 161 ТК РК работнику, восстановленному на прежней работе, выплачивается средняя заработная плата за все время вынужденного прогула (отстранения от работы) или разница в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы при незаконном переводе на другую работу, но не более чем за шесть месяцев.

Решение согласительной комиссии либо суда по рассмотрению индивидуального трудового спора о восстановлении работника на прежней работе подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения решения о восстановлении на работе согласительная комиссия либо суд выносит решение о выплате работнику средней заработной платы или разницы в заработной плате за время задержки исполнения решения.

Таким образом, трудовое законодательство РК наделяет согласительные комиссии серьёзными полномочиями, и об этом уважаемые читатели Вам необходимо знать. Т.е. согласительная комиссия как и суд в праве принять решение о восстановление незаконно уволенного работника. С той лишь разницей, что суд делает как бы со стороны, от имени государства, восстанавливая нарушенную справедливость. А согласительная комиссия принимает решение «изнутри» в рамках организации где трудился работник. Более того согласительная комиссия куда уволенный работник обратился с письменным заявлением об оспаривания законности увольнения имеет право принять решение о выплате работнику не полученной им заработной платы, денежной компенсации в пределах шести месяцев, как за простой в работе по вине работодателя. Иными словами минуя обращения в суд мо-

жет обеспечить восстановление важнейших нарушенных прав работников в сфере труда.

Заключение

Поводя итог изложенному уважаемые читатели хотелось отметить некоторые важные моменты о которых идет речь в настоящей брошюре.

Прежде всего трудовые споры – это реальность нашей жизни и нужно относиться не со «шквалом» эмоций, а внимательно и настойчиво изучая трудовое законодательство Республики Казахстан.

Необходимо четко понимать, что такое индивидуальный трудовой спор, с чем он связан и как его можно достойно и цивилизовано разрешить руководствуясь законодательством нашей страны.

Необходимо знать об альтернативных досудебных и внесудебных процедурах разрешениях правовых споров с использованием возможности в согласительные комиссии. Т.е. работнику предоставляется возможность как в досудебном и так вместо обращения в суд просить согласительную комиссию об помощи в разрешение индивидуального трудового спора. В досудебном порядке в эту комиссию можно обратиться по самым различным основаниям (например, спор о дисциплинарном взыскании, о нарушении условий труда и т.п.). В качестве альтернативы судебному разбирательству в согласительную комиссию можно обратиться в случае увольнения если работник считает его незаконным.

Согласительная комиссия на основе трудового законодательства Республики Казахстан вправе по результатам переговоров и согласительных процедур принять решение имеющее юридическую силу и защищающие трудовые права работника. Тем самым трудовой конфликт, который возник между работников и работодателем будет исчерпан и между ними восстановятся нормальные деловые отношения.